

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA**



**SKRIPSI**

**Nama : Nabila Larasati**

**NIM: 212020237**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Nabila Larasati**

**NIM: 212020237**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Larasati  
NIM : 212020237  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera

Dengan ini menyatakan:

- 1 Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
- 2 Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 3 Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4 Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2024

 METERA TEMPEL Nabila Larasati  
71ALX065967856

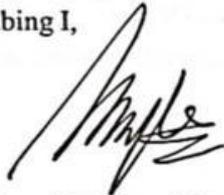
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Semesta Mitra Sejahtera  
Nama : Nabila Larasati  
NIM : 212020237  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, 2024

Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M

NIDN : 0217036101

Pembimbing II,



Mister Candra, S.Pd., M.Si

NIDN : 1005068902

Mengetahui, Dekan  
U-b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zakha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO:***

“Ketika kau melakukan sesuatu yang mulia dan indah dan tak seorang pun yang memperhatikan, jangan bersedih. Karena matahari pun tampil cantik setiap pagi meski sebagian besar penontonnya masih tidur ”

**(Nabila Larasati)**

### **PERSEMBAHAN :**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

1. Kedua Orang Tuaku  
Ibu Windawati dan Bapak Hermanto selaku kedua orang tua yang selalu mendo`akan dan menyayangiku disetiap situasi dan kondisi.
2. Kakakku Tersayang Puji Damayanti S.Ak
3. Keluarga Tercinta
4. Almamater Kebanggaanku

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum wr.wb.**

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera.**

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Orang Tua tercinta Ibu Windawati dan Bapak Hermanto, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam- dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Tim Penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan Salsa, Meyla, Tantry, Yolana, Estri, Imel dan Riski yang saling mengingatkan dan sama-sama berjuang dalam menyusun serta selalu mensupport di masa perkuliahan.

9. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Februari 2024

Nabila Larasati  
212020237

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul.....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto Dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata.....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Daftar Isi.....</b>	<b>ix</b>
<b>Halaman Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Halaman Daftar Gambar.....</b>	<b>xi</b>
<b>Halaman Daftar Lampiran.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
•.... Latar Belakang Masalah.....	1
•... Rumusan Masalah.....	11
•.... Tujuan Penelitian.....	11
•.... Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasional Variabel.....	43
D. Populasi Dan Sampel.....	44
E. Data Yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Hasil Penelitian.....	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kompensasi.....	8
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	9
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja.....	10
Tabel III.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel III.2 Operasional Variabel.....	43
Tabel III.3 Populasi dan Sampel.....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	60
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia (Tahun).....	62
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel IV.5 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	64
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	67
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	69
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F.....	75
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t.....	76
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	77

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	39
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi ( $X_1$ )
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_3$ )
Lampiran 7	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )
Lampiran 8	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Uji F
Lampiran 10	Uji t
Lampiran 11	Tabel Distribusi Uji F
Lampiran 12	Tabel Distribusi Uji t
Lampiran 13	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 14	Sertifikat SPSS
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Sertifikat Magang
Lampiran 17	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 18	Sertifikat SKPI EMPLOYEE RECRUITMENT
Lampiran 19	Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis
Lampiran 20	Sertifikat SKPI JOB ANALYSIS
Lampiran 21	Sertifikat SKPI SAFETY RISK MAPPING IN OFFICE BUILDING
Lampiran 22	Pernyataan Bebas Plagiat
Lampiran 23	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 24	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 25	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA**

Nabila Larasati<sup>1</sup>, Belliwati Kosim<sup>2</sup>, Mister Candra<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Nabila Larasati/212020237/Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Populasi penelitian ini adalah 120 karyawan dengan Sampel sejumlah 55 karyawan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data Primer. Teknik analisis dengan Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera,  $Y = 3,354 + 0,336X_1 + 0,176X_2 + 0,255X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera, Hasil ini dibuktikan dengan dengan hasil uji  $F_{hitung} 31,405 > F_{tabel} 2,19$  dan sig sebesar  $0,000 < 0,10$ . 2) Ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung} 2,616 > t_{tabel} 1,675$  dan sig sebesar  $0,012 < 0,1$ . 3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung} 1,814 > t_{tabel} 1,675$  dan sig sebesar  $0,076 < 0,1$ . 4) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung} 2,247 > t_{tabel} 1,675$  dan sig sebesar  $0,029 < 0,1$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* 0,649 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**KataKunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.**

## ABSTRACT

### **Nabila Larasati/212020237/The Influence of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera/Human Resources Management.**

The objectives of this research are 1) To determine the effect of compensation, work environment and work discipline on employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera 2) To determine the effect of compensation on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera 3) To determine the influence of the work environment on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera 4) To determine the effect of work discipline on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera. The population of this study was 120 employees with a sample of 55 employees using Simple Random Sampling. The data used is primary data. Analysis technique using Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of compensation, work environment and work discipline on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera,  $Y = 3.354 + 0.336X_1 + 0.176X_2 + 0.255X_3$ . Hypothesis test results show 1) There is a significant influence of compensation variables, work environment and work discipline on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera, This result is proven by the Fcount test results of  $31.405 > F_{table} 2.19$  and a sig of  $0.000 < 0.10$ . 2) There is a significant influence of compensation variables on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera. This result is proven by the tcount test results of  $2.616 > t_{table} 1.675$  and sig of  $0.012 < 0.1$ . 3) There is an influence of the work environment on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera. This result is proven by the tcount test results of  $1.814 > t_{table} 1.675$  and sig of  $0.076 < 0.1$ . 4) There is an influence of work discipline on the employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera. This result is proven by the tcount test results of  $2.247 > t_{table} 1.675$  and sig of  $0.029 < 0.1$ . The results of the coefficient of determination show an R Square value of 0.649, meaning that employee performance can be explained by the compensation, work environment and work discipline and variables of 64.9% and the remaining 35.1% is explained by other variables not included in this research.

**Keywords :Employee Performance, Compensation, Work Environment, Work Discipline**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan dibentuk pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tidak dapat disangkal, dalam era globalisasi ini terjadi persaingan yang begitu ketat sehingga dapat menimbulkan masalah, dimana masalah tersebut hanya manusia yang dapat menyelesaikannya. Berjalannya suatu perusahaan bukan karena adanya teknologi yang canggih, pendanaan operasi ataupun sarana yang telah disediakan tetapi karena adanya sumber daya manusia yang berperan untuk

menggerakkan perusahaan guna untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki cara agar mendorong karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja ialah kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan. Namun sekarang ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang hanya menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terusterjadi, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Karena kinerja karyawan dalam sebuah organisasi akan mencerminkan sejauh mana karyawan bekerja. Karena kinerja karyawan dalam sebuah organisasi akan mencerminkan sejauh mana karyawan bekerja.

Kasmir (2020:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat

diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2020:95) yaitu kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi. Menurut beberapa karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan tidak maksimal dikarenakan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui kompensasi.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri

dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan. PT. Semesta Mitra Sejahtera Kecamatan Gelumbang Provinsi Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam. PT. Semesta Mitra Sejahtera beralamatkan di Jl. Letnan Muchtar Saleh Desa. Talang Taling, Kecamatan Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan , 31170.

PT. Semesta Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam potong yang sudah berdiri sejak tahun 2020. PT. Semesta Mitra Sejahtera juga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam potong yang cukup besar. Karena memiliki cukup banyak kandang ayam diberbagai desa pada kecamatan Gelumbang yang menjadikan PT. Semesta Mitra Sejahtera sebagai pemasok ayam potong untuk usaha ayam potong kecil maupun besar bagi para konsumennya. Tetapi PT. Semesta Mitra Sejahtera masih tergolong rendah karena berdasarkan penelitian yang

dilakukan diketahui masih terdapat masalah yang dihadapi perusahaan sehingga sulit dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Sulitnya dalam mencapai tujuan perusahaan itu dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal, dimana jika kinerja karyawan tidak terjaga maka kemungkinan besar berakibat pada hasil kerja yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Dibuktikan dengan suatu perusahaan sulit dalam mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini ditunjukkan dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan pada tabel I.1 PT. Semesta Mitra Sejahtera.

**Tabel I.1**  
**Data Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Semesta Mitra Sejahtera**

<b>Tahun</b>	<b>Tgl/Bln</b>	<b>Target Ayam (Ekor)</b>	<b>Realisasi (Ekor)</b>	<b>Rata<sup>2</sup> Ayam (kg)</b>	<b>Target Tercapai (kg)</b>	<b>Target Tidak Tercapai (kg)</b>
2022	08Nov- 24Des	186.800	176.214	2.09	368.287,26	22.124,74
2023	21Jan- 08Mar	175.300	168.439	1.87	314.980,93	12.830,07
2023	21Mar- 06Mei	193.100	177.264	1.87	331.483,68	29.613,32
2023	23Mei- 08Jul	181.700	170.323	1.89	321.910,47	21.502,53
2023	26Jul- 14Sep	177.600	168.848	1.99	336.007,52	17.416,48

*Sumber: PT. Semesta Mitra Sejahtera, Tahun 2024*

Berdasarkan tabel I.1 tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan yang belum maksimal. Hasil wawancara menurut beberapa karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu banyak, tidak sesuai dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kemudian lingkungan kerja perusahaanpun kurang memadai yang membuat karyawan belum merasa nyaman dalam bekerja, dan karyawan mengatakan masih kurangnya kedisiplinan antar karyawan sehingga masih ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang karyawan lakukan kurang optimal. Dilihat pada data pra riset sebagai berikut:

**Tabel I.2**

**Data Pra Riset Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya	13	17
2	Kuantitas target yang diinginkan perusahaan sudah tercapai	14	16
3	Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	11	19

*Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 permasalahan yang terdapat pada kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Pada pernyataan nomor 1 karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya 17 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan masih dapat melakukan kesalahan saat bekerja sehingga belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan pada pernyataan nomor 2 kuantitas target yang diinginkan

perusahaan sudah tercapai 16 responden menjawab tidak, karena berdasarkan target yang ditetapkan perusahaan kurang lebih tiga bulan sekali karyawan masih sulit dalam mencapai target yang ditetapkan. Pada pernyataan nomor 3 yaitu setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 19 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan kelalaian dalam mengelola waktu sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama.

**Tabel I.3**  
**Data Pra Riset Kompensasi**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan	10	20
2	Karyawan mendapat insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan	14	16
3	Fasilitas yang dibutuhkan karyawan sudah diberikan oleh perusahaan	12	18

*Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024*

Kompensasi adalah salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel I.3 permasalahan kompensasi pada PT. Semesta Mitra Sejahtera pada pernyataan nomor 1 sebanyak 20 responden menjawab tidak dengan pertanyaan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, karena karyawan mengatakan jika pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu berat terutama pada saat melakukan panen dan karyawan melakukan lembur, tidak sesuai dengan gaji yang karyawan terima. Pada pernyataan nomor 2 karyawan mendapat insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan 16 responden menjawab tidak, karena karyawan tidak mendapatkan uang lebih pada saat perusahaan mencapai target maupun pada

saat melakukan lembur. Dan pada pernyataan nomor 3 fasilitas yang dibutuhkan karyawan sudah diberikan oleh perusahaan 18 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan jika pada saat panen karyawan kewalahan, karena kendaraan untuk mengangkut ayam terbatas yang mengakibatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama.

**Tabel I.4**  
**Data Pra Riset Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pencahayaan ruangan tempat karyawan bekerja sudah baik sesuai dengan kebutuhan	12	18
2	Tidak adanya suara keras yang dapat mengganggu karyawan saat bekerja	13	17
3	Keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik	14	16

*Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024*

Pada tabel I.4 permasalahan lingkungan kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera pada pernyataan nomor 1 pencahayaan ruangan tempat karyawan bekerja sudah baik sesuai dengan kebutuhan 18 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan lampu di dalam kandang terlalu redup sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Pada pernyataan nomor 2 tidak adanya suara keras yang dapat mengganggu karyawan saat bekerja 17 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan adanya suara keras yaitu mesin untuk penggiling makanan ayam dalam kandang. Membuat karyawan sering tidak konsentrasi saat bekerja, serta sering kali ada beberapa karyawan memutar lagu yang cukup keras sehingga membuat karyawan

mersakan kebisingan saat bekerja. Dan pada pernyataan nomor 3 keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik 16 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan masih belum adanya alat- alat pelindung keselamatan kerja, seperti masker dan sarung tangan sehingga karyawan merasa belum aman dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel I.5**  
**Data Pra Riset Disiplin Kerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Karyawan datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan	11	19
2	Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditentukan Perusahaan	10	20
3	Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan saat melanggar aturan perusahaan	14	16

*Sumber: Diolah Peneliti, Tahun 2024*

Dapat dilihat dari tabel I.5 permasalahan disiplin kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera pada pernyataan nomor 1 karyawan datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan 19 responden menjawab tidak, karena dengan karyawan sering datang terlambat dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Kemudian pada pernyataan nomor 2 karyawan mematuhi peraturan yang telah ditentukan perusahaan 20 responden menjawab tidak, karena ada beberapa karyawan yang masih merokok di dalam kandang maupun diluar kandang yang mengakibatkan karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dan pada pernyataan nomor 3 perusahaan bertindak tegas terhadap karyawan saat melakukan kesalahan 16 responden menjawab tidak, karena perusahaan tidak memberikan ketegasan kepada beberapa

karyawan yang datang terlambat serta karyawan yang seenaknya menukar shift antar karyawan saat bekerja, sehingga karyawan seenaknya melakukan kesalahan yang sama.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera** ”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Penulis**

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

##### **b. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya, menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

##### **c. Bagi Perusahaan**

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. PenaPersada : Banyumas Jawa Tengah.
- Edy, Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ependi, (2020), *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI)*. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akutansi, Vol 1, No.1, Maret 2021
- Hasibuan, Malayu SP. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal M. 2018. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT BUMIAKSARA
- Hendri Jopanda, (2019), *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta*. Jurnal Manajemen Vol. 3 No. (2), 1-12
- Kasmir, (2020). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- M. Alif Rivaldi, (2021), *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. Diambil kembali dari <https://repository.uin-suska.ac.id>
- Muhammad Syauqi Said dan Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta, (2023), *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar*. Jurnal Imiah Manajemen & Kewirausahaan Vol. 9No. (3), 212-219
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Wawat Setiawati, (2022), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung*. Jurnal Ekonomi Utama. Vol1, No. 3November 2022, Hlm. 172-178.