

**PENGARUH PRESTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA
PERMATA MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Betris Duwi Anjani

NIM : 212020079

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI

PENGARUH PRESTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Betris Duwi Anjani

Nim : 212020079

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Betris Duwi Anjani
NIM : 212020079
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di 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 yang 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, Mei 2024


Duwi Anjani
BETRIS Duwi Anjani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Nama : Betris Duwi Anjani

NIM : 212020079

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,


Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,


Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220028901

Mengetahui,
Dekan

u J. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahara Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0205057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang di kerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.” (QS. Albaqarah : 286)

Jangan pernah mengambil keputusan dalam kemarahan dan jangan pernah membuat janji dalam kebahagiaan. (Ali bin abi thalib)

Kupersembahkan untuk:

- ❖ **Kedua orang tua tercinta Ayahanda (Beni Tiperson) dan Ibunda (Heni Kusmira)**
- ❖ **Saudara dan sekaligus support system saya (Hebi Saputra)**
- ❖ **Seluruh keluarga tercinta**
- ❖ **Pembimbing Skripsi ku**
- ❖ **Teman-teman seperjuangan**
- ❖ **Almamater kebanggan**

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabbarakatu.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang selalu memberikan nikmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim” dengan tepat waktu. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Tak lupa solawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat dari alam kegelapan kealam yang terang benerang, seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orangtua ku Ayahanda (Beni Tiperson) dan Ibunda (Heni Kusmira) yang telah mendidik, membiayai, dan mendoakan serta memberikan dorongan semangat kepada penulis, selain itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Dzajuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, 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 Dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Yang Telah Mengajarkan, Membimbing, Mendidik, Serta Memberikan Dorongan Kepada Penulis Sehingga Penelitian Ini Dapat Diselesaikan Dengan Baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ayahanda (Beni Tiperson) Dan Ibunda (Henri Kusmira) Terimakasih Telah Memberikan Dukungan Dan Semangat, Serta Saudara Kandung Ku Hebi Saputra Yang Telah Memberikan Banyak Masukan Dan Nasehat Sehingga Saya Dapat Mengerjakan Skripsi Ini Hingga Selesai.
8. Terimakasih Teruntuk Teman-Teman Seperjuangan Yang Selalu Menemani. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Nasrun minaallah wa fathun qarib wassalamualaikum warahmatulahi wabbarakatu.

Palembang, Mei 2024

Betris Duwi Anjani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Data yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Target dan Realisasi Karyawan Terhadap Produksi Karet PT. Kirana Permata Muara Enim.....	4
Tabel 1.2 Data Hasil Pra Penelitian Prestasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	33
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel III.2 Kerangka Sampel	42
Tabel IV.1 Uji Validitas	54
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....	60
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Prestasi Kerja.....	62
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Kompensasi	64
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial).....	70
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	58
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel r
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 : Plagiat Cheker
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 16 : Sertifikat Komputer dan Bisnis
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengolahan Bisnis
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis
- Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Safety Risk Mapping in Office Building
- Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
- Lampiran 21 : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
- Lampiran 22 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Betris Duwi Anjani/212020079/Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. secara Simultan dan Parsial. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F (Simultan), Uji t (Parsial), dan koefisien determinasi). Hasil uji hipotesis secara simultan yaitu ada Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil uji hipotesis secara Parsial yaitu ada Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil Koefisien Determinasi dari Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 57,4%.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Prestasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Betris Duwi Anjani /212020079/ The Effect of Work Performance, Compensation, and Work Environment on the Performance of PT. Kirana Permata Muara Enim.

This research aims to determine the influence of work performance, compensation and work environment on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. Simultaneously and Partially. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, F Test (Simultaneous), t Test (Partial), and coefficient of determination). The results of simultaneous hypothesis testing are that there is an influence of work performance, compensation and work environment together on the performance of PT employees. Kirana Permata Muara Enim. The results of partial hypothesis testing are that there is an influence of work performance on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. There is an Influence of Compensation on PT Employee Performance. Kirana Permata Muara Enim. There is an Influence of the Work Environment on the Performance of PT Employees. Kirana Permata Muara Enim. The results of the Determination Coefficient of the Influence of Work Performance, Compensation and Work Environment are able to explain changes that occur in employee performance with a large contribution of 57.4%.

Keywords: Employee Performance, Work Prestige, Compensation, Work Environment.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Hal ini demi kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan telah ditetapkan oleh perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehingga dapat mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki, kemampuan, dan pengalaman kerja yang akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan (Mubarok, 2021). Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari suatu organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Mubarok, 2021). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Mubarok, 2021).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja karena kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manager atau pimpinan. Untuk itu manager perlu memahami apa yang harus dilakukan agar menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Sedarmayanti, 2017:3).

Kinerja sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan perusahaan dan sangat berperan penting karena mengukur seberapa banyak karyawan yang memberikan hasil positif terhadap perusahaan (Asriati & Syamsuri, 2022). Kemajuan suatu Perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan itu sendiri, dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka akan menghasilkan perkembangan dan kemajuan bagi perusahaan agar dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Asriati & Syamsuri, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu (Wahyuni, 2021). Jika karyawan bekerja lebih baik, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan juga akan menjadi lebih baik, namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan optimal tidaklah mudah karena harus diperlukan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari perusahaan (Kasmir, 2019:07).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat sehingga dapat tercapainya target yang sudah ditentukan oleh

perusahaan (Wahyuni, 2021). Faktor- faktor tersebut diantaranya meliputi prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, prestasi kerja dapat dicapai seseorang menggunakan pola kerja yang teratur, disiplin dan konsentrasi (Prayudi, 2017:17). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017:67).

Selain prestasi kerja kompensasi juga berperan penting dimana kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi 2021:191). Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir 2019:233).

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendinginan udara pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242). Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa nyaman, aman, dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018:46).

PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku karet menjadi barang setengah jadi atau bisa

dikenal dengan *Crumb Rubber* atau karet remah dengan karyawan yang berjumlah 113 orang yang merupakan para pekerja handal pada bidangnya masing-masing. Kepuasan kerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para karyawannya, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi karet pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel I.1
Hasil Target dan Realisasi Karyawan Terhadap Produksi Karet
PT. Kirana Permata Muara Enim
Tahun 2017-2022

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)	Target belum tercapai (%)
1	2018	35.100.000	34.439.000	98	2
2	2019	35.600.000	30.290.000	85	15
3	2020	30.500.000	25.319.000	83	17
4	2021	31.100.000	25.229.000	82	18
5	2022	31.800.000	24.998.000	79	21

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil produksi karet selalu tidak mencapai target. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadi tentunya oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan, keadaan ini menandakan bahwa bagian produksi tidak berjalan dengan baik, dan kemampuan karyawan dalam proses produksi masih kurang baik yaitu mengoprasikan alat fasilitas, seperti karet ekstrusi untuk pembuatan atau pencetakan.

Perusahaan masih belum mencapai target karena masih kurangnya prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Tidak ada yang melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam kegiatan produksi, seperti mengukur apakah standar kinerja karyawan akan mengakibatkan kualitas kerja diperusahaan agar perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Kirana Permata Muara Enim tergantung pada kinerja para karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan baik tentunya tujuan produksi perusahaan akan tercapai, selain itu kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu, prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penulis telah melakukan pra penelitian untuk mengetahui fenomena pada PT. Kirana Permata Muara Enim dengan menggunakan kuisisioner, dimana didapatkan hasil mengenai prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Penelitian Prestasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja
PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan yang dapat membentuk tim kerja yang aktif dan dapat bekerja sama	11	19
2	Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan	12	18
3	Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan	13	17
4	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya	14	16
5	Gaji sesuai dengan yang diharapkan karyawan	14	16
6	Tunjangan kesehatan sesuai dengan kebutuhan	12	18
7	Fasilitas perusahaan yang mencukupi	13	17
8	Karyawan menerima insentif diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan	14	16
9	Karyawan mendapatkan penghargaan atas pencapaian pekerjaan	9	21
10	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	12	18
11	Karyawan merasa nyaman dengan kerja yang sekarang	13	17
12	Perusahaan sudah menerapkan sistem keamanan disekitar lingkungan kerja	15	15

Sumber: Pra Penelitian PT. Kirana Permata Muara Enim, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas terdapat beberapa pernyataan yang mewakili indikator yang dibahas pada PT. Kirana Permata Muara Enim sebagai berikut:

Fenomena prestasi kerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim masih lemah, terlihat dari masih ada karyawan yang kurang pengalaman kerja, seperti kurangnya kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan atasan sehingga menjadi kendala dalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Begitupun juga dengan kedisiplinan karyawan, kurangnya kedisiplinan karyawan yang

sering terjadi pada saat masuk jam kerja masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dengan jam kerja yang sudah ditentukan dan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Selain itu kurangnya kerjasama antar karyawan membuat karyawan kurang berantisipasi dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja kurang optimal. Adapun karyawan yang kurang kesediaan dalam bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasaranya yang dipergunakannya menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun.

PT. Kirana Permata Muara Enim saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu gaji yang kurang sesuai. Bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja dan tunjangan kesehatan yang tidak sesuai yang diharapkan. Hasil rekapulasi kuesioner pra penelitian mengenai kompensasi, bisa dilihat saat ini karyawan menyatakan ketidak puasannya atas gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan pembayaran, bonus yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. Pemberian kompensasi atau insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat lagi, dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung yang didasarkan atau dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pemberian keuntungan. Fenomena ini mempengaruhi pemberian kompensasi karyawan yang kurang sesuai.

PT. Kirana Permata Muara Enim juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antara

orang-orang yang ada didalam lingkungan sekitar, oleh karena itu lingkungan kerja harus terjalin dengan baik dan kondusif. Kurang terjalinnya silaturahmi atau hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kirana Permata Muara Enim ini akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja, selain itu konflik sesama karyawan, dampak dari konflik ini lingkungan kerja menjadi kurang kondusif dan mengganggu karyawan yang semula tidak terlibat. Konflik antara atasan dengan karyawan dampaknya dapat menyebabkan kemunduran bagi organisasi atau perusahaan dan juga dapat menghambat pencapaian tujuan seperti yang telah direncanakan sebelumnya karena jika hubungan atasan dan karyawan kurang terjalin dengan baik maka tidak ada kejelasan tugas untuk karyawan dan akan menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan baik sesuai dengan intruksi dari atasan, oleh karena itu dibutuhkan pertanggung jawaban atasan untuk menyusun tugas karyawan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Keberhasilan perusahaan juga tergantung pada lingkungan kerja karena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sesuai dengan yang diinginkan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim
2. Adakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Mura Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis diberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan di bidang ekonomi umumnya serta manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada umumnya.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap dapat memberikan pemikiran dan saran kepada PT. Kirana Peramat Muara Enim mengenai pengaruh prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya, khususnya yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, H., & Dwinanda, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 91-104.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Ariyati, Y., & Primasari, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vmc Fishing Tackle Indonesia. *J. Bening Univeristas Riau*, 6(2), 327-332.
- Asriati, N., & Syamsuri, S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Balance Scorecard dengan pendekatan Human Resources Scorecard. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 673-682.
- Asiati, Diah, Isnaini. Fitriah, Wani. Safitri, Ervita. Nurahmi, Maftuhah, Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(1), 60-69.
- Budiarty, R., Basem, Z., & Kamal, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1).
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia,

- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *BENING*, 7(2), 282294.
- Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khoiriah, N., HS, S. W. L., & Utami, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 141-146.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sai312).
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Safitri, G., Humaira, D. N., & Sofyandi, R. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Impala Jaya. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2622-2631.