

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAKTI PRIMA JAKABARING
PALEMBANG**



Skripsi

NAMA : KEYSA AZZHARA

NIM : 212021025

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAKTI PRIMA JAKABARING
PALEMBANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Keysa azzhara

Nim : 212021025

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Keysa Azzhara
Nim : 212021025
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima
Jakabaring Palembang

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 ketidak benaran 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, Maret 2025


(Keysa Azzhara)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang
Nama : Keysa Azzhara
NIM : 212021025
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2025

Pembimbing I,

Kholillah, Hj., S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing II,

Anggreany Hustia, S.E., M.M

NIDN:0110128301

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si, CHRO

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Jangan Kamu Merasa Lemah dan Jangan Bersedih, Sebab Kamu Paling Tinggi Derajatnya Jika Kamu Beriman”.

(QS : Ali Imran :139)

“Karena Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan”.

(QS : Al Insyirah : 5)

“Jika Suatu Saat Ada Yang Bercerita Tentang Keburukan Saya, Dengarkan Saja, Percaya Pun Juga Boleh, Karena Selama Ini Saya Tidak Pernah Mengakui Kalau Saya Orang Baik”.

(Prabowo Subianto)

Persembahan :

Atas kuasa dan ridho Allah SWT.

Skripsi iniku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta
2. Kakak ku tercinta
3. Almamater kebanggaanku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kepada Allah Swt, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karuninya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang**” sehingga penulis dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulis skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Papaku Aipda Vigor Armiyoga Dan Mamaku Anggraini S.SOS.I.MM tercinta. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulis skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, 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. CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholillah, Hj.,S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia,S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing 2 yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang serta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulisan dalam skripsi.
6. Saudara Laki-laki saya M. Arga Reovaldi SH yang saya sayangi yang selalu menjadi panutan saya dalam meraih kesuksesan dan yang selalu memberi material serta semangat dan dukungan serta doa kepada saya selama perkuliahan ini.
7. Sahabat seperjuangan dikampus Hartina, Leonardo dan Indra Ade Patra yang sangat membantu saya dalam penulisan skripsi ini. Selalu menjadi tempat curhat dalam keadaan susah dan senang dalam menyusun skripsi ini serta selalu memberikan dukungan dan semangat ketika saya hampir give up serta selalu menemani dan berjuang bersama sama dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Terakhir kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, sedang memperjuangkan masa depannya juga yang sangat jauh disana. Terimakasih untuk kehadiran yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini. Bisa menjadi pengingat untuk penulis sehingga dapat membuktikan bahwa anda akan tetap menjadi alasan penulis untuk terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Terimakasih telah menjadi bagian yang menyenangkan dan menyakitkan dari sebuah proses pendewasaan penulis. Sampai berjumpa di versi terbaik menurut takdir. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.

Penulis menyadari masih 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.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2025

Keysa azzhara

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan dan Moto.....	v
Halaman Prakarta.....	vi
Daftar Isi.....	x
Halaman Daftar Tabel.....	xii
Halaman Daftar Gambar.....	xiii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Masalah.....	13
D. Manfaat Masalah.....	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

73

LAMPIRAN.....

73

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Rumah.....	4
Table I.2 Data Prariset Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.3 Data Prariset Kinerja Karyawan.....	8
Tabel I.4 Data Prariset Lingkungan Kerja.....	9
Tabel I.5 Data Prariset Kompensasi Insentif.....	11
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan Bidang Pekerja.....	35
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Insentif....	58
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.8 Hasil Uji t.....	63
Tabel IV.9 Koefesien Determinasi (R2).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Nilai F Tabel

Lampiran: Nilai t Tabel

Lampiran: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Hasil Regresi Berganda

Lampiran: Hasil Uji F

Lampiran: Hasil Uji t

Lampiran: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran: Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Biodata Penulis

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAKTI PRIMA JAKABARING PALEMBANG**

ABSTRAK

Keysa Azzhara/212021025, Kholillah.Hj, Anggreany Hustia/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring.

Penelitian ini dilakukan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring. Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Poppulasi penelitian ini berjumlah 71 orang, sampel yang digunakan sebanyak 61 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak bertingkat, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R). Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y=0,928+0,494X_1 + 0,419X_2$. Hasil uji hipotesis, Uji F adalah $F_{hitung} 130,451 > F_{tabel} 3,16$ maka secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif ada pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Uji t atau secara individu nilai variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan $t_{hitung} 5,434 > t_{tabel} 1,671$ artinya ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan nilai variabel Kompensasi Insentif $t_{hitung} 4,058 > t_{tabel} 1,671$ artinya ada pengaruh signifikan variabel Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 81,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Keysa Azzhara/212021025, Kholillah.Hj, Anggreany Hustia/ *The Influence of the Work Environment and Incentive Compensation on Employee Performance PT. Sakti Prima Jakabaring.*

This research was conducted with the aim of finding out the Influence of the Work Environment and Incentive Compensation on Employee Performance of PT. Sakti Prima Jakabaring. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 61 employees with a sampling technique using a stratified random technique, the data used in this study were primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, hypothesis test and determination coefficient (R). The results of multiple linear regression analysis are $Y=0.928+0.494X1 + 0.419X2$. The results of the hypothesis test, the F test is $F_{cal} 130.451 > F_{table} 3.16$, so together the variables of Work Environment and Incentive Compensation have a significant influence on the Employee Performance variable. The t-test or individually the value of the Work Environment variable is calculated $5.434 > t_{table} 1.671$, which means that there is a significant influence of the Work Environment variable on the Employee Performance variable. And the value of the Incentive Compensation variable is calculated at $4.058 > 1.671$, which means that there is a significant influence of the Incentive Compensation variable on Employee Performance. The results of the Determination coefficient show that the variables of Work Environment and Incentive Compensation are able to contribute to the rise and fall of Employee Performance by 81.2% while the rest is influenced by other factors outside this study.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai disiplin ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama bagi berlangsungnya aktivitas organisasi. Hal yang serupa juga berlaku pada organisasi bisnis atau perusahaan, di mana keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, memotivasi, serta menjaga kinerja optimal dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada semangat kerja pegawainya, karena semangat tersebut menjadi faktor kunci dalam menghasilkan output kerja yang memuaskan (Ajabar, 2020:5).

Salah satu tujuan fundamental dari sebuah organisasi bisnis atau perusahaan adalah untuk memobilisasi sumber daya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kontribusi para individu dalam organisasi, yang diwujudkan melalui kinerja mereka yang optimal. Salah satu strategi penting yang diimplementasikan setiap

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan Lingkungan Kerja dan pemberian Kompensasi berupa Insentif. Lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai faktor pendukung yang memacu produktivitas, sementara kompensasi insentif, sebagai tambahan penghasilan, diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan performa karyawan. Mengingat kinerja individu merupakan elemen krusial bagi keberhasilan perusahaan, manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Langkah ini mencakup upaya mendorong mereka agar menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efisien dan efektif. Pada dasarnya, evaluasi kinerja adalah bentuk konkret dari upaya penilaian sistematis terhadap kontribusi karyawan. Untuk itu, manajer dituntut memastikan bahwa setiap aktivitas dan hasil kerja karyawan selaras dengan tujuan strategis perusahaan (Mardikaningsih & Darmawan, 2020:103). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Luh, dkk, 2022:41).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dinilai ideal ketika memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaiknya. Ketika

karyawan merasa senang dengan lingkungan tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa betah, lebih fokus menjalankan aktivitasnya, dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan juga menciptakan kenyamanan yang dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Soetjipto dalam Ronal dan Hotlin, 2019:275).

Manusia bekerja tidak hanya untuk menjalankan tugasnya, tetapi juga demi memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, para karyawan mulai menghargai upaya dan kerja keras mereka, yang pada gilirannya mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dalam bentuk kompensasi insentif. Kompensasi Insentif ini berfungsi sebagai mekanisme pelengkap dalam mengimplementasikan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi insentif. Pemberian kompensasi insentif di luar gaji pokok merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan dari pihak pimpinan atas kontribusi serta kinerja karyawan terhadap perusahaan. Jika kompensasi insentif diberikan secara tepat dan proporsional, hal ini dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebagai tambahan balas jasa, kompensasi insentif ditujukan bagi karyawan yang berhasil melampaui standar prestasi kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kompensasi insentif menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan pemberian kompensasi insentif yang berlandaskan prinsip keadilan (Hasibuan, 2019:117).

PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang adalah perusahaan pengembang yang telah berdiri sejak tahun 2010. Sebagai salah satu perusahaan pengembang

yang cukup besar, PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang memiliki dua cabang di Kota Palembang, yang membuatnya cukup dikenal di kalangan konsumennya. Namun, meskipun sudah memiliki fondasi yang kuat, tingkat keberhasilan perusahaan masih tergolong rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga hal ini menyulitkan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan terlihat dari kinerja karyawan yang masih belum optimal. Jika kinerja tersebut tidak dijaga dengan baik, besar kemungkinan hasil kerja karyawan akan menyimpang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dihitung dari data penjualan. Pada tabel 1.1 PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Rumah Type 36
PT. SAKTI PRIMA
Tahun 2020-2023

No	Tahun	Target Pelaksanaan Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Persentase
1	2019	70 unit	66 unit	94%
2	2020	75 unit	69 unit	92%
3	2021	80 unit	73 unit	91%
4	2022	85 unit	78 unit	92%
5	2023	85 unit	84 unit	99%

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Berdasarkan data pada tabel diatas didapatkan bahwa Pada tahun 2019, target pelaksanaan pekerjaan ditetapkan sebanyak 70 unit, dengan realisasi mencapai 66 unit, atau sebesar 94% dari target. Tahun berikutnya, yaitu 2020,

target meningkat menjadi 75 unit, tetapi realisasi hanya mencapai 69 unit dengan persentase pencapaian sebesar 92%. Pada tahun 2021, target kembali naik menjadi 80 unit, namun realisasi yang dicapai adalah 73 unit, sehingga persentase pencapaiannya menurun menjadi 91%. Di tahun 2022, target pelaksanaan pekerjaan ditingkatkan lagi menjadi 85 unit, dan realisasi mencapai 78 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 92%. Dan Tahun 2023 mencatatkan kinerja terbaik selama lima tahun terakhir, di mana dari target 85 unit, realisasi hampir seluruhnya tercapai dengan 84 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 99%. Hal ini menunjukkan perbaikan signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan, terdapat tren peningkatan target pelaksanaan pekerjaan dari tahun ke tahun, dengan pencapaian yang cukup stabil meskipun sesekali mengalami fluktuasi. Fluktuasi ini disebabkan oleh target perusahaan yang belum sepenuhnya tercapai, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang masih kurang optimal. Faktor utamanya adalah ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi secara maksimal dengan lingkungan kerja perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri masih belum menyediakan fasilitas atau dukungan yang memadai, sehingga karyawan belum merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Di sisi lain, kompensasi insentif yang diberikan juga masih belum memenuhi harapan para karyawan, yang berimbas pada hasil kerja yang belum mencapai tingkat optimal.

Berikut data Prariset sesuai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Menurut Busro 2020:95), yang terdiri atas 8 faktor.

Tabel 1.2
Data Prariset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di
PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kemampuan intelektualitas yang tinggi supaya dapat mencapai kinerja	17	13
2	Karyawan menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan	16	14
3	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan selama mereka bekerja	19	11
4	Karyawan bersedia memotivasi untuk berupaya mencapai tujuan organisasi	20	10
5	Pemimpin mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan Perusahaan	16	14
6	Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang telah disediakan oleh Perusahaan	12	18
7	Karyawan memiliki sifat rasa tanggung jawab yang besar untuk kemajuan Perusahaan	16	14
8	Karyawan merasa dihargai dengan adanya kompensasi Insentif yang diberikan oleh perusahann	9	21

Sumber: Data Pra Riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

Berdasarkan data yang diperoleh pada table diatas, terdapat beberapa temuan penting terkait kondisi karyawan di *PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang*. Sebanyak 17 karyawan merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan mereka, namun 13 lainnya merasa kemampuan tersebut belum maksimal. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan berada pada tingkat yang cukup baik, dengan 16 karyawan yang menaati aturan, meskipun masih ada 14 yang tidak. dan Tingkat kepuasan kerja menunjukkan hasil yang lebih positif, di mana 19 karyawan merasa puas, meskipun masih ada 11 yang tidak puas. Selain itu, 20 karyawan bersedia memotivasi diri untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan motivasi kerja yang cukup tinggi, namun 10 nya perlu ditingkatkan lebih lanjut untuk mencakup semua karyawan. Pada aspek

Kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan karyawan juga mendapatkan perhatian, di mana 16 karyawan merasa pemimpin mampu menjalankan tugas tersebut, sementara 14 merasa sebaliknya. Namun, salah satu masalah utama terletak pada lingkungan kerja, di mana hanya 12 karyawan merasa lingkungan kerja nyaman dan fasilitas memadai, sementara 18 lainnya merasa tidak puas. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dimana 16 karyawan tersebut menaatinya, selain dari itu 14 lainnya masih mengacuhkan tanggung jawab mereka untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, hanya 9 karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan 21 merasa tidak puas. Ini menjadi salah satu aspek yang paling perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan temuan ini diatas dapat memperkuat penyebab terjadinya kinerja karyawan menurun karena keinginan untuk meninggalkan perusahaan sangat besar karena, kurangnya kebanggaan menjadi bagian dari PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang salah satu faktor penyebabnya yaitu Lingkungan Kerja yang fasilitas kerja yang belum memadai dan kompensasi insentif yang belum sesuai standar. Menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan serta kemampuan memimpin belum maksimal dan tidak juga tidak melibatkan karyawan pada saat mengambil keputusan hal ini menyebabkan semua karyawan merasa tidak dianggap atau dihargai. Hal ini dapat menjadi fokus bagi penerus pemimpin PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang agar karyawan yang dipimpin dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

Pada pelaksanaan prariset terdapat juga prariset yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan yaitu pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Karyawan telah mencapai tingkat kualitas pekerjaan yang hampir mendekati kesempurnaan	13	17
2	Karyawan telah mencapai jumlah target yang diinginkan oleh pemimpin	14	16
3	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	11	19
4	Karyawan telah menjalin kerja sama baik antara satu sama lain dengan pemimpin mereka	21	9
5	Karyawan mendapatkan penekanan biaya oleh Perusahaan	19	11
6	Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan apabila berada pengawasan langsung terhadap pemimpin	22	8

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat beberapa poin penting terkait kinerja dan tanggung jawab karyawan di perusahaan. Hanya 13 karyawan yang merasa telah mencapai kualitas pekerjaan yang mendekati kesempurnaan, sementara mayoritas, yaitu 17, merasa hasil kerjanya masih perlu ditingkatkan. Selain itu, hanya 14 karyawan yang mampu mencapai target yang diinginkan oleh pemimpin, menunjukkan 16 karyawan bahwa lebih dari separuhnya menghadapi kendala dalam memenuhi ekspektasi. Dari segi penyelesaian tugas, hanya 11 karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 19 nya masih mengalami keterlambatan. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi waktu merupakan tantangan utama yang harus diatasi perusahaan.

Untuk Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti memberikan kusioner kepada 30 responden. Hal ini digunakan untuk memperoleh informasi faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

Pada pelaksanaan prariset terdapat juga prariset yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja yaitu pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menjalin hubungan dengan baik sesama rekan-rekan kerja	13	17
2	Penerangan ruangan tempat karyawan bekerja sudah baik sesuai dengan kebutuhan	12	18
3	Keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik	14	16
4	Tingkat kebisingan adanya suara keras yang dapat mengganggu karyawan saat bekerja	17	13
5	Peraturan kerja yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan yang dilakukan	19	11
6	Siklus udara tempat karyawan sudah baik sesuai dengan kebutuhan	18	12

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

Pada tabel 1.4 Lingkungan Kerja PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang Kurang maksimal. Dari beberapa indikator pernyataan 1 Sebanyak 13 karyawan merasa telah menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, sedangkan 17 karyawan merasa belum. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar

karyawan masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan kerja sama yang lebih harmonis.

Pada pernyataan 2 Hanya 12 karyawan yang merasa penerangan di tempat kerja sudah sesuai kebutuhan, sementara 18 karyawan merasa tidak. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa cepat lelah, sulit berkonsentrasi dan bahkan mengalami ketegangan mata, akibatnya bisa menurun karna karyawan harus berusaha lebih keras untuk melihat memahami dokumentasi atau layar computer hal menunjukkan bahwa fasilitas penerangan perlu mendapat perhatian lebih untuk mendukung kenyamanan kerja.

. Pada pernyataan 3 Sebanyak 14 karyawan merasa keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik, namun 16 karyawan merasa sebaliknya. Hal ini mengindikasi kurangnya kesadaran karyawan terhadap keamanan dan keselamatan kerja meski perusahaan sudah menyediakan prosedur keamanan dan keselamatan yang baik, akibatnya beresiko kecelakaan terhadap para karyawan yang sedang bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan fasilitas penerangan perlu mendapat perhatian lebih, karena memiliki tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Selain itu, keamanan dan keselamatan di tempat kerja perlu dikelola lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Evaluasi dan perbaikan tetap perlu dilakukan untuk meningkatkan kenyamanan terhadap karyawan.

Pada pelaksanaan prariset terdapat juga prariset yang berkaitan dengan Kompensasi Insentif yaitu pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Pra Riset Kompensasi Insentif PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Bonus yang diberikan sebagai tambahan diluar upah atau gaji pokok kepada karyawan	10	20
2	Karyawan mendapat komisi imbalan tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan	14	16
3	Perusahaan berbagi keuntungan berupa insentif tambahan kepada karyawan	12	18
4	Perusahaan memberi kompensasi jangka panjang kepada karyawan	16	14

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Berdasarkan hasil Pada tabel 1.5 Kompensasi Insentif PT. Sakti Prima jakabaring Palembang didapatkan hasil bahwa pada aitem pertama Hanya 10 karyawan yang merasa perusahaan memberikan bonus sebagai tambahan di luar gaji pokok, sementara 20 karyawan merasa tidak. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan pemberian bonus, yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan.

Pada aitem kedua Sebanyak 14 karyawan menyatakan menerima komisi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, namun 16 karyawan merasa tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan komisi masih perlu ditingkatkan agar lebih merata dan dirasakan oleh semua karyawan.

Pada aitem ketiga Sebanyak 12 karyawan merasa perusahaan berbagi keuntungan melalui berbagai macam bentuk kepada mereka, sementara 18 karyawan merasa tidak. Mayoritas karyawan menilai bahwa sistem berbagi keuntungan belum maksimal dan memerlukan evaluasi.

Secara keseluruhan, kebijakan perusahaan terkait bonus, komisi, dan berbagi keuntungan masih membutuhkan peningkatan, terutama dalam pemberian bonus dan pembagian keuntungan yang menjadi keluhan mayoritas karyawan, Namun masih memerlukan evaluasi agar para karyawan bisa mendapatkan bonus, komisi, dan berbagi keuntungan secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mereka guna mencapai tujuan yang telah dirancang oleh organisasi. Penyediaan kompensasi insentif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen penting yang perlu mendapat perhatian. Semangat kinerja karyawan disebabkan oleh besar atau kecilnya sebuah kompensasi insentif dan kenyamanan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendukung data tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan pihak sekretariat PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa pemberian kompensasi insentif serta pengelolaan lingkungan kerja masih belum berjalan secara maksimal. Selain itu, manajemen dinilai kurang efektif dalam memastikan bahwa aktivitas dan keluhan karyawan telah sejalan dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang?
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang?
3. Adakah Pengaruh Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Dengan penelitian ini bisa dijadikan masukan dan bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang, Dan juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil

keputusan, terutama yang berhubungan dengan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864-874.
- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta* : Depublish
- Anzhari, M. W. S., & Rismawati, R. (2024). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Agung Kristika Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(9).
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A. dan Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 2(2).
- Hasan, M. I. (2020). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: BumiAksara
- Isnaini, D., Asiati, D. I., & Sukmawati, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya. Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25-42.Sari, E. (2019). The Effect
- Nasib, N., & Martin, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428).
- Nitisemito, Alex S. (2021). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. *BPFE UGM*. Yogyakarta of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of
- Ramadhina, Raisha & Karyadi, Hari & Suhartono, Suhartono & Safitri, Fikca. (2024). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Strategi dan Bisnis*. 12. 83. 10.19184/jsb.v12i1.46366.
- Retni, A., Suleman, Y. K., & Akaseh, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Protokol Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Batudaa. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 2(1), 114-120.
- Saputri, A. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Madiun).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sirait, Justine T. (2021). *Memahami Azas-azas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Sondang P. Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyanto, E., Yunita, L., Sari, J. D., & Adelia, M. (2024). Pengaruh Variasi Produk Dan Insentif Penjualan Terhadap Peningkatan Affiliate Marketing Tiktok Shop (Studi Pada Geneasi Z Pengguna Tiktok di Kab. Tangerang). *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 13-21.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset)*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Suyono, R. K., & Irawan, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada FiFBima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), 43-62.
- Terry, G. R. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Terjemahan oleh Marjuni Sukmawati). Jakarta: Bumi Aksara.