

**KOMPENSASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

PT. TANIA SELATAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

Skripsi



Nama : Intan Indriani

NIM : 212015130

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018

Skripsi

**KOMPENSASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PT. TANIA SELATAN OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universita Muhammadiyah Palembang**



Nama : Intan Indriani

NIM : 212015130

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Indriani
NIM : 212015130
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli belum dan 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 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, November 2018


Intan Indriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja
terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatera
Selatan.
Nama : Intan Indriani
NIM : 212015130
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2019

Pembimbing I,



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E,M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II



Hj. Juairiah, S.E,M.Si
NIDN : 0207055902

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E,M.Si
NIDN : 0216057001

Abstrak

Intan Indriani / 21 2015 130 / 2019 / Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan? 2) Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan? 3) Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan? 4) Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan? 5) Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. Tujuannya untuk: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. 4) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. 5) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan. Terdapat empat variabel yaitu: Kompensasi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang secara keseluruhan di kembangkan menjadi 20 indikator. Populasi penelitian berjumlah 138 karyawan dengan mengambil jumlah sampel 100 karyawan. Teknik *probability sampling*. Data primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil analisis menunjukkan 1) Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 2,81 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima karena 2,81 (>1,96). Artinya dengan tingkat kesalahan sebesar 5% Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. 2) Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 0,34 sehingga H₀ diterima dan H₁ ditolak karena 0,34 (<1,96) Artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. 3) Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 2,43 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima karena 2,43 (>1,96). Artinya dengan tingkat kesalahan 5% Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 4) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 2,67 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima karena 2,67 (>1,96). Artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kinerja Karyawan yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 2,29 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima karena 2,29 (>1,96). Artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kompensasi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Intan Indriani / 21 2015 130/2019 / Employee Compensation and Work Environment on Work Motivation and Employee Performance of PT. Tania Selan Ogan Komering Ilir / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is 1) Is there any influence of Employee Compensation on Work Motivation at PT. Southern Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra? 2) Is there an influence of the Work Environment on Work Motivation at PT. Southern Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra? 3) Is there an effect of Student Compensation on Employee Performance at PT. Southern Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra? 4) Is there an influence of the Work Environment on Employee Performance at PT. Southern Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra? 5) Is there an effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. The aim is to: 1) To determine the effect of Employee Compensation on Work Motivation at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. 2) To determine the effect of the Work Environment on Work Motivation at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. 3) To determine the effect of Student Compensation on Employee Performance at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. 4) To determine the effect of the Work Environment on Employee Performance at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. 5) To determine the effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. South Tania Ogan Komering Ilir South Sumatra. There are four variables, namely: Employee Compensation and Work Discipline on Work Motivation and Employee Performance which overall are re-developed into 20 indicators. The study population amounted to 138 employees by taking the number of samples of 100 employees. Probability sampling technique. Primary data is needed as a basis for analysis, while the technique of data collection is a questionnaire. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results of the analysis show 1) Employee Compensation construct for Work Motivation obtained by the value of t count of 2.81 so that H_0 is rejected and H_1 is accepted because of 2.81 (> 1.96). This means that with an error rate of 5% Employee Compensation has an effect on Work Motuivasi. 2) The scope of the construct work on Work Motivation obtained by the value of t arithmetic of 0.34 so that H_0 at the level of education and H_1 is rejected because 0.34 (< 1.96) This means that with an error rate of 5% it can be concluded that work environment does not affect Work Motivation . 3) Compensation of Employee constructs on Employee Performance obtained by the value of t count of 2.43 so that H_0 is rejected and H_1 is accepted because of 2.43 (> 1.96). This means that with an error rate of 5% Employee Compensation has an effect on Employee Performance. 4) The constructive work environment for Employee Performance is obtained by the value of t count of 2.67 so that H_0 is rejected and H_1 is accepted because of 2.67 (> 1.96). This means that with an error rate of 5% it can be concluded that the work environment influences employee performance. 5) Employee Performance obtained by t count value of 2.29 so that H_0 is rejected and H_1 is accepted because of 2.29 (> 1.96). This means that with an error rate of 5% it can be concluded that work motivation influences employee performance.

Keywords: Employee Compensation, Work Environment and Work Motivation, Employee Performance.

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, dan karunia-Nyatelah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan pula kepada Ayahanda Sulih Dwi Rekso, Ibunda Sriamah, kakak-kakaku Beni Dwi Santoso dan Agus Santoso, sahabat seperjuangan Sici Rahmawati dan saudara-saudaraku yang telah banyak membantu, memberi do'a, dan menyemangati penulis sampai akhir perkuliahan. Selain itu pula, penulis mengucapkan terimakasih kepadapihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, oleh karena itu dengan setulus hati penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.,E,M.Si dan ibu Diah Isnaini, S.E,M.M selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.,E,M.Si dan ibu Juairiah, S.E,M.Si selaku pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan menasehati penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Bapak dan ibu Dosen Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang , yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan berjalan.
6. Bapak ketua PT. Tania Selatan OKI, yang telah memeberikan izin penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.
7. Teman-teman seperjuanganku Maryanti, Putri Intan Sari, Afriska Rinzani dan seluruh paket CM 15 dan paket 07 Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2015 Ekonomi Manajemen.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat, semoga kebaikannya dapat balasan dari Allah SWT. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Ferbruari 2019

Penulis

(Intan Indriani)

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRAK	xiv

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN.	1
A. Latar Belakang.	1
B. Rumusan Masalah.	10
C. Tujuan Penelitian.	11
D. Manfaat Penelitian.	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.	13
A. Landasan Teori.	13
B. Penelitian Sebelumnya.	37
C. Hipotesis.	42
BAB III. METODE PENELITIAN.	43
A. Jenis Penelitian.	43
B. Lokasi Penelitian.	44
C. Oprasionalisasi Variabel.	45
D. Populasi Dan Sampling.	46

E.	Data Yang Diperlukan.	48
F.	Metode Pengumpulan Data.	48
G.	Analisis Data Dan Teknik Analisis.	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	57
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A.	Simpulan	97
B.	Saran	98

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA	100
----------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Ditjen perkebunan (2014-2016) data dari Buku Statistik Perkebunan Indonesia, produksi kelapa sawit Indonesia di tahun 2015 tercatat sebesar 31,28 juta ton. Produksi ini berasal dari 11,3 juta ha luas areal perkebunan kelapa sawit di mana 50,77% di antaranya di usahakan oleh perusahaan swasta (PBS), 37,45% di usahakan oleh rakyat (PR) dan sisanya di usahakan oleh perkebunan besar milik negara (PBN) sentra produksi kelapa sawit di Indonesia berdasarkan data rata-rata tahun 2012-2016 adalah Provinsi Riau, Sumatera Utara, Kalimantan Tengah, Sumatera Selatan, Jambi dan Kalimantan Barat.

Menurut Dinas Perkebunan Sumatera Selatan (2011) Kelapa sawit di Sumatera Selatan tersebar di beberapa kabupaten dan kota. Kelapa sawit di Sumatera Selatan dengan total luas kurang lebih 867.000 hektar sebagai tanaman unggulan Sumatera Selatan sebagai sumber pendapatan petani basis pertumbuhan ekonomi di pedesaan, sumber devisa dari ekspor CPO, penyerap tenaga kerja. Kelapa sawit dapat menyimpan karbon karena umur biologi tanaman mencapai 20-25 tahun, menghasilkan serapan karbon lebih tinggi, dengan keberadaan hamparan kebun yang luas dapat berkontribusi terhadap *Reference Emission Level (REL)* Sumatera Selatan periode 2010 sampai 2020 sekitar 32,25 persen.

Dalam rangka persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya yang tagguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2016:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh pada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia suti bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Disamping itu sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Hal lain yang tak kalah penting adalah bahwa setiap pekerjaan

harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan maka haruslah dilakukan pengendalian secepatnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016:43) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa dan bagaimana cara mengerjakannya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun pekerjaan juga memiliki kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Pandi Afandi (2018:23) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihlasan,

senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Wibowo (2015:321) pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena karyawan merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka motivasinya akan menurun. Terdapat kepentingan bersama antara karyawan sebagai pekerja dengan perusahaan, karyawan di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi. kompensasi tidak hanya dapat di berikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang di berikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila di berikan dalam wujud materil.

Menurut Pandi Afandi (2018: 191) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh sekitar buruh dan pemerintah.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:142) kompensasi merupakan segala sesuatu yang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk

kerja atau pengabdian mereka. kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil perusahaan itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari karyawan baru atau melatih yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut Basu Swastha (2007:25) lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Menurut Pandi Afandi (2018:65)Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai ketika bekerja, sehingga

tujuan organisasi juga lebih mudah mencapai pada kondisi ini. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

PT Tania Selatan Burnai Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak makan dari nabati dan hewani, pabrik burnai timur adalah salah satu pabrik kelapa sawit yang di miliki oleh Wilmar Internasional di Sumatera Selatan dengan total karyawan 537 karyawan. Pabrik Burnai Timur di dirikan pada tahun 1993 perusahaan ini awalnya adalah perusahaan Investasi Nasional tetapi berubah status menjadi perusahaan Investasi Multinasional setelah mendapat persetujuan dari dewan koordinasi Investasi Modal Indonesia (Badan Koordinasi Penanaman Modal-BKPM) dalam surat keputusan BKPM no 696/111/PMDN/1989 pada tanggal 16 september 1989 dan BKPM no 47/11/PMDN/1996 tentang retensi investasi saham.

PT. Tania Selatan (OKI) memiliki beberapa permasalahan pada kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan pada perusahaankurang efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan, karena karyawan sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan kuranya karyawan dalam memanfaatkan jam kerja.

Selain itu karyawan juga kurang disiplin dalam mengatur waktu jam kerja, seharusnya waktu jam kerja di pergunakan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya akan tetapi ada karyawan yang keluar kantor untuk kepentingan pribadinya, sehingga tugas dan tanggung jawabnya tidak di selesaikan. Di sisi lain tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja di rasa kurang maksimal karena sering terjadi kesalahan seperti jumlah absensi karyawan yang sering hilang contoh karyawan bekerja selama 20 hari tetapi pada saat pemberian gaji hanya keluar 19 hari kerja. Kuantitas dalam produksi juga mengalami penurunan sehingga tingkat standar produksi mengalami fluktuasi, selain itu juga karyawan ada yang meninggalkan pekerjaannya dan pergi keluar dari perusahaan utk kepentingan pribadi.

Tabel I. 1
Produksi PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir

Tahun	Nama kebun	Area produksi dewasa (ha)	Area produksi yang belum dewasa (ha)	Produksi Tandan Buah Segar Produksi (ton)	Hasil rata-rata (ha)
2015	Kebun Burnai Timur	1,708.93	965.41	34,178.00	20.00
	Kebun Burnai Barat	920.67	0	19,421.00	21.11
	Total	2,629.60	965.41	53,599.00	20.38
2016	Kebun Burnai Timur	1,382.62	1,282.55	18,027.18	13.04
	Kebun Burnai Barat	920.67	0	12,881.67	13.99
	Total	2,303.29	1,282.55	30,908.85	13.42
2017	Kebun Burnai Timur	1,382.62	1,282.55	22,157.47	16.03
	Kebun Burnai Barat	920.67	0	15,879.10	17.25
	Total	2,303.29	1,282.55	38,036.57	16.51

Sumber: PT.Tania Selata Ogan Komering Ilir, 2018

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa kuantitas hasil kerja produksi di PT. Tania Selatan (OKI) dalam tiga tahun terakhir, cenderung mengalami

fluktuasi (naik turun) sehingga tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan, pada tahun 2015 dapat dilihat hanya mencapai hasil rata-rata sebanyak 20,38 dari target yang telah di tentukan, dan pada tahun 2016 hanya 13,42 cenderung menurun dari tahun sebelumnya, sedangkan pada tahun 2017 dapat mencapai 16,51 dari target yang telah di tentukan. Hal ini menunjukkan jika kinerja dari PT. Tania Selatan masih belum maksimal.

Karyawan pada PT Tania Selatan merasa belum termotivasi dikarenakan tingkat balas jasa yang di berikan masih di bawah upah minimum provinsi (UMP) Rp 2.256.450 sehingga dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja maksimal. Selain itu Kondisi kerja kurang kondusif di sebabkan karena adanya suara mesin bengkel yang berdekatan dengan salah satu divisi mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi kerja yang bising karena mesin bengkel. Selain itu juga fasilitas dirasa kurang memadai dalam ruangan, Ruang pekerjaan dinilai panas karena pendingin ruangan rusak dan perbaikan pun di rasa sangat lambat. Ada juga 1 pendingin ruangan (AC) digunakan untuk 2 ruang kerja. Karyawan mengalami ketidak nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena karyawan merasa tidak nyaman dengan perpindahan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

PT. Tania Selatan belum sepenuhnya memperhatikan pemberian kompensasi bagi setiap karyawannya dimana gaji yang di berikan untuk karyawan masih di bawah upah minimum provinsi yaitu sebesar Rp 2.256.450 sedangkan upah minimum provinsi Sumatra Selatan tahun 2018 sebesar Rp

2.700.360 berdasarkan (keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor:722/KPTS/DISNAKERTRANS/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2018). Sedangkan insentif yang di berikan perusahaan kepada karyawan belum di berikan seperti pemberian bonus tahunan untuk karyawan. Di sisi lain karyawan juga mengeluhkan masalah tunjangan liburan yang dulu pernah di berikan kepada karyawan tetapi sekarang tidak pernah di berikan kepada karyawan lagi.

Adapun tunjangan kesehatan masih terdapat keluhan dari segi pelayanan kesehatan karena penggunaan BPJS karyawan merasa sangat di rugikan ketika sakit mereka tidak mendapat pelayanan kesehatan yang semestinya, seperti pemberian obat yang tidak di berikan sesuai kebutuhan. Ketika berobat ke rumah sakit mereka membayar biaya menggunakan biaya sendiri dengan bukti kwitansi yang akan di berikan ke perusahaan untuk mengganti biaya mereka, namun respon dari perusahaan dalam menanggapi hal tersebut cukup lambat membuat karyawan merasa fasilitas dan pelayanan kurang terpenuhi dari segi kesehatan. Selain itu juga fasilitas dirasa kurang memadai dalam ruangan, Ruangan pekerjaan dinilai panas karena pendingin ruangan rusak dan perbaikan pun di rasa sangat lambat. Ada juga 1 pendingin ruangan (AC) digunakan untuk 2 ruang kerja.

Lingkungan kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan tidaklah kondusif menimbulkan ketidaknyamanan bagi para karyawan. Kondisi lingkungan kurang kondusif di sebabkan karena lampu penerangan yang menjadi fasilitas dalam perusahaan juga mengalami

kerusakan dan belum dilakukan perbaikan sehingga dikeluhkan oleh karyawan. Suhu udara di dalam ruangan di rasa cukup panas karena pendingin ruangan yang mati dan lambat untuk perbaikannya. Dekorasi ruangan yang sangat tidak sesuai karena ruangnya cukup kecil suasananya cukup ramai dan terdapat bunyi musik yang dapat mengganggu karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian tentang **Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan?
3. Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan?
5. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi
6. Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Sumatra Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Selain itu, manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pemahaman, pengalaman, serta pengetahuan peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang di pelajari di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Denagn dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan dan diharapkan dapat membantu memecahkan

masalah dalam mengambil kebijakan dan keputusan berkaitan dengan kompensasi dan fasilitas karyawan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Di harapkan dapat menjadi panduan, referensi yang bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2): 175-181
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Basu Swastha (2007). *Pengantar Bisnis Modern* (Edisi 3). Yogyakarta: Liberty
- Boneyarti Depon Seka (2018). *Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Skripsi tidak diterbitkan*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Efi Respati. 2016. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jendral Kementerian Pertanian, (online), (<https://perpustakaan.bappenas.go.id>, diakses 10 November 2018)
- Gita Sugiyarti (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 1(2) : 78-80
- Isnan Munawirsyah (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *Bisnis Administrasi*, 6(1) : 44-51
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Mawaddah Try Rizky. 2018. Perkebunan Kelapa Sawit Sumatera Selatan, (online), (<https://hitonomiger.wordpress.com>, diakses 5 November 2018)

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dam Skripsi (2018). Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya sManusia*. Yogyakarta: ZANAF
PUBLISHING

Soekidjo Notoatmodjo (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Rineka Cipta

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung CV. Alfabeta

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers