

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PUTERA PERKASA ABADI SITE BA  
DEPARTEMEN PLANT SECTION WHEEL**



**SKRIPSI**

**Nama : Vemas Syahdili**

**NIM : 212022317**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PUTERA PERKASA ABADI SITE BA  
DEPARTEMEN PLANT SECTION WHEEL**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Vemas Syahdili**

**Nim : 212022317**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vemas Syahdili  
NIM : 212022317  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Putera Perkasa Abadi Site BA Departemen Plant Section Wheel

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untk mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atai dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas 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, April 2026



Vemas Syahdili

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Putera Perkasa Abadi Site BA Departemen Plant Section Wheel  
Nama : Vemas Syahdili  
NIM : 212022317  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIND. 0207046301

Pembimbing II,



Arraditya Permana, S.E., M.M  
NIND. 0225108802

Mengetahui, Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

NIND. 0229057501

## **Motto dan Persembahan**

### **MOTTO:**

"Sesungguhnya setiap amal tergantung pada niatnya" - Umar Bin Khattab

"dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya" – QS.Al-Insyirah, 6

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.” - QS. Al-Baqarah, 153

### **PERSEMBAHAN:**

Dengan segenap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. Kupersembahkan teruntuk orang-orang yang Saya sayangi:

1. Papaku Terhebat (Yudiarto) dan Mamaku tersayang (Yuliana)

2. Kakakku Terkeren (Albet Dili Pratama) Sahabat Sekolah ( Dhimas Putra Dwinanda Baharsyah, Kiagus M Fakhrizal, M Ajrun Azim, Andra Vieri Goeslisainah, Thomas Vincentius Kenny Kamal ) orang yang setia menemani diriku dari 2019 ( Sekar tyaswidya Ningrum) saudara-saudara serta keluarga besarku yang kubanggakan

3. Untuk diri ku yang sangat Santai menjalani hidup ini

## PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan segala puji bagi Allah SWT. atas berkat rahmat dan karuniannya serta nikmat kesehatanyang telah diberikan kemudahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja , Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Putra Perkasa Abadi Site BA Departemen Plant Section Wheel.

Penulisan Skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan penulis kedua orang tua seperti Papa Yudiarto dan Mama Yuliana yang luar biasa didunia selalu memberikan dukungan baik secara materi maupun moral dan keluarga besar yang selalu peduli kepada penulis, serta telah mempertemukan saya dengan kedua pembimbing saya ibu Diah Isnaini Asiati dan Bapak Arraditya Permana yang sangat mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis. Dalam penelitian skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. 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., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi penulis dengan penuh kesabaran menghadapi penulis.
5. Pak Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membantu serta membimbing saya dari awal sampai dengan semester akhir.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Terima kasih kepada rekan kerja Muhammad Farroza dan Masdandi Suganda atas bantuan, pengertian, dan dukungan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, khususnya ketika penulis harus meninggalkan pekerjaan untuk keperluan perkuliahan di Palembang. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas kesabaran, semangat, dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

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.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026

Vemas Syahdili

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....</b>	<b>iii</b>
<b>Tanda Pengesahan Skripsi.....</b>	<b>iv</b>
<b>Motto dan Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Prakata.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b><i>ABSTRAK</i> .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,     DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Operasional Variabel .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Data Yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	42
G. Analisis Data dan Teknis Analisis.....	43

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN.....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabell I.1 Target dan Realisasi Perencanaan .....	3
Tabel I.2 Daftar Kehadiran Karyawan .....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	39
Tabel III.2 Distrinusi Populasi dan Sampel.....	41
Tabel IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel IV.4 Uji Validitas .....	58
Tabel VI.5 Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	60
Tabel IV.7 Motivasi .....	62
Tabel IV.8 Kompensasi .....	64
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja .....	66
Tabel IV.10 Analisis Linear Berganda.....	68
Tabel IV.11 Uji F .....	69
Tabel IV.12 Uji t.....	70
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	36
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Jadwal Penelitian .....	83
Lampiran Kuesioner Penelitian .....	86
Tabulasi Jawaban Responden .....	89
Lampiran Frekuensi Identitas Responden .....	97
Lampiran Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	98
Lampiran Frekuensi Jawaban Responden .....	103
Lampiran Regresi Linear Berganda .....	111
Lampiran Tabel r-hitung.....	112
Lampiran Tabel t .....	113
Lampiran Tabel Uji F .....	115
Lampiran Sertifikat .....	116

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PUTERA PERKASA ABADI SITE BA  
DEPARTEMEN PLANT SECTION WHEEL**

**ABSTRAK**

**Vemas Syahdili / 212022317 / 2026 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Perkasa Abadi Site BA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Perkasa Abadi Site BA. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Jumlah Populasi 83 dan sampel 46 responden. Data yang digunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Perkasa Abadi Site BA. Adapun secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh signifikan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putera Perkasa Abadi Site BA adalah sebesar 62,2% Sedangkan sisanya variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti penempatan, Disiplin, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja.**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PUTERA PERKASA ABADI SITE BA  
DEPARTEMEN PLANT SECTION WHEEL**

***ABSTRAK***

***Vemas Syahdili / 212022317 / 2026 / The Effect of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Putera Perkasa Abadi Site BA.***

*This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Putera Perkasa Abadi Site BA. This type of research includes Associative research. The population is 83 and the sample is 46 respondents. The data used are primary and secondary data, using questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of the study show that together there is an influence of Work Motivation, Work Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Putera Perkasa Abadi Site BA. As for partially there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance, there is a significant influence of Work Compensation on Employee Performance. There is an influence of Work Environment on Employee Performance. The results of the coefficient of determination show that the magnitude of the influence of Work Motivation, Work Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Putera Perkasa Abadi Site BA is 62.2%. While the rest are other variables not included in this study such as placement, Discipline, leadership, and so on. **Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Compensation, Work Environ.***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada seluruh individu atau tenaga kerja dalam suatu organisasi, perusahaan, atau negara yang memiliki potensi, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan dan perkembangan organisasi tersebut. Menurut Husein Umar (2015:49), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:102) manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan SDM yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan keterampilan, tetapi yang lebih penting adalah mereka yang mampu bekerja dengan penuh dedikasi dan siap untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang dapat memberikan kinerja yang baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap Kinerja sangatlah penting dalam setiap upaya pengelolaan SDM dalam suatu organisasi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah Motivasi Kerja. Menurut Afandi (2021:123) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga akan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Faktor lain yang dinilai juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi kerja. Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi ialah jumlah paket yang diiklankan oleh suatu organisasi kepada spesialis sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utamanya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain kompensasi kerja dan Motivasi kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan menurunnya produktivitas.

Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan mendukung akan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat dan menurunkan kinerja kerja yang diberikan oleh karyawan.

PT Putra Perkasa Abadi (PPA) adalah salah satu perusahaan jasa pertambangan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan (*mining contractor*). Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan seperti eksplorasi, penambangan, pengangkutan, hingga rekultivasi area tambang. PPA dikenal memiliki armada alat berat yang besar, sumber daya manusia yang andal, dan komitmen terhadap standar keselamatan serta keberlanjutan lingkungan. Mereka melayani beberapa perusahaan tambang besar di Indonesia dan memainkan peran penting dalam mendukung industri pertambangan di negara ini. Karyawan ini senantiasa dievaluasi kinerja kerjanya untuk memastikan produktivitas tetap stabil dan meningkat guna mempertahankan daya saing yang kuat terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di PT Putera Perkasa Abadi Site BA, yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan (*mining contractor*), terdapat tantangan yang signifikan terkait kinerja karyawan yang perlu ditangani. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan, terdapat tidak maksimalnya kuantitas kerja, disiplin kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Perencanaan PT Putera Perkasa Abadi Site BA Departemen**  
**Plant Section Wheel**  
**2021-2024**

No	Tahun	Target Perencanaan	Realisasi
1	2021	100%	88,9%
2	2022	100%	91%
3	2023	100%	89,1%
4	2024	100%	86,3%

Sumber : PT Putera Perkasa Abadi Site BA, 2025

Tabel I.1 di atas menggambarkan kuantitas kerja yang Menurun dimana persentase realisasi menunjukkan penurunan terhadap target yang ingin dicapai dari tahun 2021 sampai 2024. Apabila kondisi seperti ini terjadi terus menerus akan membahayakan kelangsungan hidup perusahaan karena akan menurunkan kinerja karyawan kepada Perusahaan.

Selain itu, efisiensi dalam melaksanakan tugas oleh karyawan juga menjadi masalah. Masalah ini dapat dilihat pada Tingkat lembur yang meningkat hal ini menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam proses kerja di lingkungan perusahaan. Kondisi ini bukan hanya menambah beban jam kerja bagi karyawan, tetapi juga menandakan bahwa waktu kerja reguler tidak dimanfaatkan secara optimal. Salah satu penyebab utama yang muncul adalah banyaknya waktu terbuang selama jam kerja akibat waktu tunggu yang terlalu lama, baik saat operator menunggu bahan atau instruksi oleh atasan, hal ini menunjukkan alokasi tugas yang tidak efisien. Karyawan yang sering lembur cenderung akan mengalami kelelahan fisik dan mental dan waktu tunggu yang tinggi juga dapat menghambat pencapaian target harian. Jika masalah ini berlangsung terus-menerus akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Selain masalah efisiensi, rendahnya kinerja juga dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Data Disiplin ditampilkan dalam Tabel I.2 berikut:

**Tabel I.2**  
**Daftar Kehadiran karyawan dari bulan januari 2024 – September 2024**  
**PT Putera Perkasa Abadi Site BA Departemen Plant Section Wheel**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Total Hadir					Persentase Kehadiran
				Alfa	Sakit	Izin	Terlambat	Jumlah	
Januari 2024	340	26	8.840	26	6	10	14	56	97,40%
Februari 2024	340	24	8.160	18	4	7	9	38	98,10%
Maret 2024	340	26	8.840	19	5	8	9	41	98,10%
April 2024	340	25	8.500	19	5	8	9	41	98%
Mei 2024	340	26	8.840	20	5	8	11	44	97,96%
Juni 2024	340	25	8.500	22	5	9	11	47	97,73%
Juli 2024	340	26	8.840	22	5	9	11	47	97,83%
Agustus 2024	340	26	8.840	24	6	10	12	52	97,61%
September 2024	340	25	8.500	20	5	8	9	42	97,30%

Sumber: PT Putera Perkasa Abadi Site BA, 2025

Selain kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, aspek disiplin kerja juga menjadi masalah. Terlihat dari data di atas yang menunjukkan kehadiran karyawan bulan januari 2024 – September 2024 terdapat peningkatan kehadiran karyawan dengan keterangan alfa yang terus meningkat dan Banyak karyawan yang sering datang terlambat. Tingkat kehadiran menurun secara signifikan, terutama pada hari-hari tertentu, yang menyebabkan pekerjaan tertunda dan beban kerja meningkat bagi karyawan lain. Hal ini memperparah lingkungan kerja yang tidak kondusif, menciptakan lingkaran setan yang menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Rendahnya kinerja di atas disebabkan karena beberapa hal. Peneliti melakukan pra riset lewat wawancara kepada karyawan PT Putera Perkasa Abadi. Berdasarkan jawaban responden, keluhan mereka rata-rata mengarah pada kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang kurang baik di PT Putera Perkasa Abadi.

Terhadap masalah dalam Motivasi kerja, ada beberapa hal yang dikeluhkan karyawan. Pada indikator intensitas, beberapa karyawan merasa rekan kerja mereka kurang memberikan energi dan usaha optimal saat bekerja. Mereka menjalankan tugas dengan ritme yang lambat, kurang bersemangat, dan tidak menunjukkan upaya maksimal. Misalnya, ketika diberikan target mingguan, mereka tetap bekerja dalam tempo biasa tanpa upaya lebih untuk mengejar ketertinggalan. Hal ini menyebabkan karyawan lainnya merasa terpengaruh jadi tidak bersemangat saat bekerja dan menurunnya kinerja yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan.

Selain itu, pada indikator arah, fokus karyawan terhadap tujuan juga melemah. Ditandai dari kurangnya kreativitas dan inisiatif dalam mencari solusi saat terjadinya masalah saat bekerja dan lebih cenderung hanya menunggu perintah dari atasan saja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mengarahkan perilaku kerjanya secara optimal, Karyawan hanya bekerja untuk memenuhi tugas, bukan untuk mencapai hasil terbaik sehingga kinerja yang diberikan karyawan pun tidak maksimal. Yang terakhir indikator ketekunan. Hal ini terjadi karena banyaknya kesalahan berulang yang ditemukan saat inspeksi mingguan oleh tim safety. Temuan minor seperti APD tidak lengkap atau SOP yang terlewat terus muncul meskipun sudah berkali-kali diingatkan. Hal ini menunjukkan kurangnya kesungguhan dan komitmen untuk memperbaiki diri sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, dari tiga masalah yang terjadi mengenai motivasi ini dapat

berpengaruh pada karyawan PT Putera Perkasa Abadi Site BA karena dapat menurunkan kinerjanya.

Kemudian masalah yang juga terjadi di PT Putera Perkasa Abadi Site BA yaitu kompensasi kerja, terdapat beberapa hal yang dikeluhkan karyawan. Pada indikator gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kadang tidak tepat waktu dan tidak teratur. Gaji yang seharusnya dibayarkan setiap awal bulan sering kali tidak diterima sesuai jadwal, keterlambatan ini terjadi 2 hingga 3 hari, bahkan pada beberapa kesempatan mencapai 5 hari.

Frekuensi keterlambatan ini terjadi selama 5 bulan terakhir, setidaknya 3 hingga 4 kali terjadi. Kondisi ini menciptakan persepsi negatif karyawan tentang manajemen keuangan perusahaan. Kemudian, pada indikator insentif, terdapat ketidakadilan pemberian insentif antar tim yang satu dengan lainnya, misalnya beberapa tim menerima insentif lebih besar meskipun tingkat keterlibatan dan kepentingan tugas yang mereka lakukan tidak lebih tinggi dibandingkan tim lainnya. Sedangkan tim yang tersisa tidak mendapatkan insentif yang sebanding meskipun kontribusi mereka juga penting. Terhadap indikator tunjangan yang diberikan perusahaan tidak lengkap dan belum memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda-beda. Misalnya, tunjangan kesehatan yang diberikan tidak mencakup biaya kesehatan yang cukup atau tunjangan transportasi yang tidak sesuai dengan jarak dan biaya transportasi karyawan. Ketiga masalah ini dapat menurunkan kinerja karyawan di PT Putera Perkasa Abadi Site BA.

Selain masalah Motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga banyak dikeluhkan karyawan. Salah satu indikator lingkungan kerja adalah hubungan kerja, terdapat hubungan kerja yang tidak harmonis terjadi antar Karyawan hal ini ditandai seringnya terjadi kesalahpahaman dan saling menyalahkan saat terjadi masalah. Misalnya beberapa karyawan merasa tidak ingin berbagi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerjanya, sehingga proses kerja menjadi terhambat. Kurangnya kerjasama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ini, dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain masalah hubungan kerja, juga terdapat masalah terkait peraturan kerja. Perusahaan Kurang memberikan Sosialisasi tentang Peraturan Baru yang diterapkan, kepada karyawan, seperti perubahan dalam kebijakan cuti atau aturan kerja jarak jauh. Perubahan kebijakan Cuti yang tidak diinformasikan dengan baik, perubahan kebijakan cuti yang terjadi, misalnya pengurangan jumlah hari cuti. sementara itu, perubahan aturan kerja jarak jauh, misalnya penjadwalan kerja yang berubah-ubah, hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang leluasa dan terbebani oleh perubahan yang terjadi. Masalah yang juga dikeluhkan oleh karyawan yaitu mengenai suasana kerja. Karyawan merasa suasana kerja di lingkungan perusahaan kurang kondusif dikarenakan banyak karyawan cenderung berkelompok sesuai latar belakang masing-masing. Sebagian karyawan lokal lebih sering berkumpul dengan sesama rekan lokal, sementara karyawan pendatang juga membentuk kelompok sendiri. Hal ini membuat kurangnya komunikasi antar kelompok dan hubungan sosial di tempat kerja terasa kaku. Kondisi ini pada akhirnya

mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dari tiga masalah lingkungan kerja yang terjadi ini dapat berpengaruh pada karyawan PT Putera Perkasa Abadi Site BA karena dapat menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ,maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putera Perkasa Abadi Site Ba.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, temuan rumusan masalah pada usulan penelitian kali ini adalah:

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putera Perkasa Abadi Site BA ?
2. Adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA?
3. Adakah pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA?

### **C. Tujuan Penelitian**

Ada pun tujuan penelitian dalam usulan penelitian kali ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putera Perkasa Abadi Site BA.

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada pun manfaat dari penelitian kali ini adalah:

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur atau referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis bagi Perusahaan

Bagi PT Putera Perkasa Abadi Site BA penelitian ini memberikan informasi yang berguna dalam mengidentifikasi aspek-aspek motivasi kerja, Kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

### 3. Bagi Almamater

Menambah pengetahuan sumber daya manusia dan sebagai titik ukur untuk kajian lebih lanjut dan lebih luas pada pembahasan terkait penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, P. (2018). *Compensation systems in organizations*. London: Routledge.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-pokok materi statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Nugraha Utama. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Priambodo, B., & Waras. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indospring TBK Gresik. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Jaya Gung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zuper Indonesia Digital. *Jurnal Manajemen Digital*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Waskito, L. L., Agustina, T., & Bukhoti, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.