

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SWADAYA INDOPALMA KABUPATEN
BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama: Aji Pratama

NIM: 212022173

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SWADAYA INDOPALMA KABUPATEN
BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**



Nama: Aji Pratama

NIM: 212022173

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Pratama
NIM : 212022173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


10000
METERA
TEMPEL
BECD6AOX138063399
Aji Pratama

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Indopalma Kabupaten
Banyuasin
Nama : Aji Pratama
Nim : 212022173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., MLM.
NIDN: 0215117901

Mengetahui:

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha." B.J. Habibie

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- 1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah dan Ibu**
- 2. Kepada adik tercinta**
- 3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu**
- 4. Rekan-rekan seperjuangan Almamater**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin" dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., dan bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si., dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Fitantina, S.E., M.Si., sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.

7. Kepada responden PT.Swadaya Indopalma Banyuasin yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaikku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan.

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, Agustus 2026

Aji Pratama

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Moto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Kompensasi Kerja	15
3. Lingkungan Kerja.....	18
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28

C. Operasional Variabel	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Data yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	32
1. Analisis data	32
2. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
2. Hasil Uji Instrumen	44
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	46
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	49
5. Hasil Regresi Linear Berganda	57
6. Uji Hipotesis.....	59
7. Koefisien Determinasi (R^2).....	61
B. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin	62
2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin.....	65
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target & Realisasi Produksi PT. Swadaya Indopalma	4
Tabel I.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	5
Tabel I.3 Data Pra-Riset Kompensasi Karyawan	6
Tabel I.4 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Per Devisi	29
Tabel III.2 Jumlah Sampel Berdasarkan Devisi	30
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	32
Tabel IV. 1Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.3 Karakteristik Respdn Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.4 Karakteristik Respdn Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.5 Karakteristik Respdn Berdasarkan Bagian Kerja.....	46
Tabel IV.6 Karakteristik Respdn Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja	51
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV. 10 Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV. 11 Uji F (Simultaan).....	57
Tabel IV. 12 Uji t (Parsial).....	58
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi (R ²)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

Lampiran 4. Data Tabulasi

Lampiran 5. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Uji t, dan Koefisien

Lampiran 7. Tabel Distribusi r

Lampiran 8. Tabel Distribusi F

Lampiran 9. Tabel Distribusi t

Lampiran 10. Biodata Penulis

ABSTRAK

Aji Pratama/212022173/2026/ Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert serta metode dokumentasi. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kompensasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin.

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

ABSTRACT

Aji Pratama/212022173/2026/ The Effect of Work Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency

This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of work compensation and work environment on employee performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency. This study employs an associative research method with a quantitative approach. The study population comprises all employees of the company, with the sampling technique determined through purposive sampling. Data were collected using questionnaires structured on a Likert scale along with documentation techniques. The data analysis techniques applied in this research consist of instrument testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination test. The findings reveal that: (1) work compensation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance; (2) work compensation partially has a positive and significant effect on employee performance; and (3) work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Consequently, enhancing work compensation and improving the work environment effectively boost overall employee performance at PT Swadaya Indopalma, Banyuasin Regency.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting di dalam suatu proses untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperusahaan. Hal ini diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan, mengatur dan mengelola dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang berkompeten serta memiliki keterampilan bagi setiap karyawan didalam perusahaan (Syarieff, 202). Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan.

Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan perusahaan maupun pimpinannya agar organisasi atau perusahaan perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Santoso, 2022). Manajemen sumber daya manusia dituntut agar mampu bersaing dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Afandi (2020:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara

illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2020:189) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat internal maupun organisasional. Faktor individual mencakup Kemampuan dan Keahlian (skill), Pengetahuan tentang pekerjaan, Kepribadian (karakter), Motivasi Kerja (dorongan), Kepuasan Kerja (perasaan suka/gembira), Loyalitas (kesetiaan kepada perusahaan), Komitmen (kepatuhan pada kebijakan), dan Disiplin Kerja (kesungguhan menjalankan tugas). Sementara itu, faktor organisasional dan manajerial yang krusial adalah Rancangan Kerja, Kepemimpinan (perilaku pemimpin dalam mengatur), Gaya Kepemimpinan (sikap pemimpin), Budaya Organisasi (norma dan kebiasaan yang berlaku), serta Lingkungan Kerja (suasana atau kondisi lokasi kerja).

Menurut Afandi (2020:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi adalah alat strategis manajemen untuk memastikan bahwa jasa yang diberikan karyawan berkualitas tinggi, karena imbalan yang ditawarkan sebanding atau melebihi ekspektasi atas hasil kerja yang optimal.

Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, mereka cenderung lebih loyal, bersemangat, dan berfokus pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. kompensasi yang efektif dapat secara langsung meningkatkan motivasi, kepuasan, dan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Syah, 2025).

Menurut Sedarmayanti (2020:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang mengelilingi karyawan saat bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, dan memainkan peran fundamental dalam membentuk kinerja karyawan (Afianti, 2025). Lingkungan kerja yang fisik (seperti penerangan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, tata letak yang ergonomis, dan peralatan yang berfungsi baik) memiliki dampak langsung pada kesehatan, kenyamanan, dan fokus kerja. Apabila lingkungan fisik kurang optimal, karyawan dapat mudah mengalami kelelahan, stres, atau gangguan kesehatan, yang secara langsung akan menurunkan konsentrasi dan, akibatnya, mengurangi produktivitas serta kualitas hasil kerja (Kurniawati, 2021).

PT Swadaya Indopalma adalah perusahaan dalam sektor kelapa sawit yang beroperasi di Jl. Pangkalan Benteng, kec. Talang kelapa. Kab. Banyuasin, Sebagai usaha agribisnis besar, produktivitas dan kinerja karyawan menjadi factor krusial dalam menjaga daya saing dan efisiensi operasional (Ritonga, 2025). Dalam konteks industri kelapa sawit, tekanan terhadap karyawan cukup tinggi karena tuntutan target produksi, fluktuasi harga komoditas, serta kondisi kerja lapangan yang keras. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu memperhatikan kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan bertahan di perusahaan. ketidakpuasan kompensasi menjadi semakin relevan dalam cakupan industri seperti PT Swadaya Indopalma.

Berikut tabel yang menunjukkan hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengangkutan batubara pada PT Swadaya Indopalma periode 2020 sampai dengan 2024 (Febrianto, 2025).

Tabel I.1
Target & Realisasi Produksi PT. Swadaya Indopalma
Tahun 2020-2024

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Belum Tercapai (%)
2020	4.800	2.900	60%
2021	4.900	3.000	61%
2022	5.000	2.850	57%
2023	4.700	3.100	66%
2024	4.500	2.650	59%

Sumber: PT. Swadaya Indopalma Banyuasin, 2025.

PT. Swadaya Indopalma selama periode 2020–2024 tidak pernah tercapai. Setiap tahun, realisasi produksi selalu berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2020, perusahaan menargetkan produksi sebesar 4.800 ton, namun realisasinya hanya mencapai 2.900 ton atau 60%. Kondisi ini sedikit membaik pada tahun 2021 dengan capaian 61%, meskipun selisih antara target dan realisasi masih cukup besar. Memasuki tahun 2022, persentase capaian justru menurun menjadi 57% karena realisasi produksi lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Tahun 2023 menunjukkan peningkatan capaian produksi menjadi 66%, yang merupakan persentase tertinggi dalam lima tahun terakhir. Namun demikian, pada tahun 2024 capaian kembali turun menjadi 59%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai target produksi tahunan, sehingga realisasi produksi selama lima tahun berturut-turut tidak dapat memenuhi target yang telah direncanakan.

Penelitian ini juga melakukan Pra-Riset untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan PT Swadaya Indopalma Banyuasin dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan sebanyak 30 karyawan. Berikut tabel hasil pernyataan pada kuesioner PT Swadaya Indopalma Banyuasin.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin

No	Kinerja Karyawan Karyawan	Iya	Tidak
1	Karyawan telah mencapai tingkat kualitas pekerjaan yang hamper mendekati kesempurnaan.	13	17
2	Karyawan telah mencapai jumlah target yang diinginkan oleh pemimpin.	14	16
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik.	9	21
4	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dan revisi dalam setiap tugas.	14	16
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu.	11	19
6	Karyawan mampu mengelola waktu secara efisien untuk menyelesaikan proyek.	15	15

Sumber : Data Pra Riset PT. Swadaya Indopalma Banyuasin, 2025.

Berdasarkan data Pra-Riset pada Tabel 1.2, terlihat adanya fenomena penurunan kinerja pada mayoritas indikator karyawan di PT. Swadaya Indopalma. Hal ini tercermin dari dominannya jawaban "Tidak" pada aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas (19 orang), pencapaian kualitas kerja yang mendekati sempurna (17 orang), serta kemampuan meminimalkan kesalahan dan mencapai target yang diinginkan pemimpin (masing-masing 16 orang), ketidakmampuan dalam memenuhi tenggat waktu dan standar target perusahaan menunjukkan adanya hambatan serius dalam produktivitas kerja yang perlu segera dievaluasi.

Fenomena kinerja di atas erat kaitannya dengan faktor Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Kompensasi yang tidak kompetitif atau tidak

dirasa adil sering kali menjadi penyebab utama rendahnya motivasi karyawan untuk mencapai target dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung baik secara fisik maupun non-fisik dapat menghambat efisiensi waktu dan konsentrasi karyawan, sehingga tugas tidak terselesaikan sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Ketika perusahaan mampu mengoptimalkan kompensasi sebagai bentuk apresiasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka secara linear hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dan lebih disiplin terhadap waktu demi mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut hasil prariset mengenai kompensasi kerja PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasi.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Kompensasi Karyawan PT. Swadaya Indopalma
Kabupaten Banyuasin

No	Kompensasi Kerja	Iya	Tidak
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sudah cukup dengan tanggung jawab pekerja.	10	20
2	Karyawan merasa puas dengan sistem penggajian di perusahaan.	14	16
3	Karyawan merasa upah lembur yang dibayarkan adil dan tepat waktu.	12	18
4	Perusahaan menyediakan upah yang kompetitif dibandingkan rata-rata industri.	10	20
5	Insentif yang karyawan terima sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	10	20
6	Karyawan merasa pemberian insentif mendorong karyawan meningkatkan produktivitas.	9	21

Sumber : Data Pra Riset PT. Swadaya Indopalma Banyuasin, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan (20 responden) dan menganggap upah yang diberikan tidak kompetitif dibandingkan rata-rata industri (20 responden). Ketidakpuasan ini diperparah

dengan sistem insentif yang dinilai tidak sesuai target dan belum mampu mendorong produktivitas, di mana 21 karyawan merasa pemberian insentif saat ini tidak memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Secara teoritis dan praktis, ketika kompensasi finansial maupun insentif dirasa tidak adil atau kurang mencukupi, loyalitas dan semangat kerja karyawan akan menurun, yang secara langsung berdampak pada kegagalan mereka dalam memenuhi target kualitas dan kuantitas kerja sebagaimana yang tercermin pada data kinerja sebelumnya. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap Kompensasi Kerja yang diberikan perusahaan. Selain faktor kompensasi, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Berikut ini hasil pra riset lingkungan kerja PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin 2025.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin

No	Lingkungan Kerja	Iya	Tidak
1	Suasan kerja ditempat saya berkerja terasa nyaman.	13	17
2	Lingkungan kerja mendukung konsetrasi dalam berkerja.	14	16
3	Karyawan menjalin komunikasi yng baik dengan rekan kerja.	12	18
4	Rekan kerja saling menghargai satu sama lain.	14	16
5	Peralatan kerja tersedia lengkap untuk mendukung perkerjaan saya.	13	17
6	Fasilitas kerja berfungsi dengan baik dan layak di gunakan.	15	15

Sumber : Data Pra Riset PT. Swadaya Indopalma Banyuasin, 2025.

Berdasarkan hasil pra-riset yang disajikan pada Tabel I.4 mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin, secara umum terlihat adanya indikasi permasalahan pada lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Dari total 30 responden yang disurvei, mayoritas karyawan memberikan penilaian negatif terhadap sebagian besar indikator

yang diajukan. Hal ini dibuktikan dengan tingginya jumlah jawaban "Tidak" pada aspek kenyamanan kerja (56,7%), dukungan lingkungan terhadap konsentrasi (53,3%), hingga kelengkapan peralatan kerja (56,7%). Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik di perusahaan tersebut belum sepenuhnya mampu menunjang produktivitas karyawan secara optimal.

Permasalahan yang paling menonjol ditemukan pada aspek lingkungan kerja non-fisik, khususnya pada indikator komunikasi antar rekan kerja. Sebanyak 18 responden atau 60% dari total sampel menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin belum berjalan dengan baik. Selain itu, aspek saling menghargai antar rekan kerja juga mendapatkan respon negatif dari 16 orang responden (53,3%). Masalah sosial di lingkungan kerja ini jika dibiarkan dapat menghambat koordinasi tim dan menciptakan iklim kerja yang kurang harmonis.

Masalah kinerja ini berakar kuat pada ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Mayoritas responden merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban tanggung jawab yang dipikul, ditambah lagi dengan upah yang dinilai tidak kompetitif dibandingkan dengan rata-rata industri sejenis. Ketidakadilan ini diperparah oleh sistem insentif yang gagal berfungsi sebagai pemicu produktivitas; di mana karyawan merasa tambahan imbalan yang diberikan tidak cukup kuat untuk mendorong mereka bekerja lebih giat. Secara psikologis, ketika pengorbanan tenaga dan waktu tidak dihargai dengan kompensasi yang layak, karyawan cenderung menurunkan loyalitas dan

semangat kerjanya, yang kemudian berdampak pada kegagalan pencapaian target organisasi (Widodo, 2025).

Selain faktor kompensasi, kondisi lingkungan kerja di PT. Swadaya Indopalma turut memperburuk penurunan kinerja tersebut. Lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, dinilai belum mampu menunjang aktivitas kerja secara optimal. Ketiadaan fasilitas yang memadai dan peralatan yang tidak lengkap secara nyata menghambat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Secara bersamaan, muncul permasalahan serius pada aspek non-fisik berupa buruknya komunikasi dan rendahnya rasa saling menghargai antar rekan kerja. Iklim kerja yang tidak harmonis ini menciptakan hambatan dalam koordinasi tim, sehingga konsentrasi karyawan terganggu dan proses penyelesaian pekerjaan menjadi tidak efisien.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa hasil di PT. Swadaya Indopalma Banyuasin masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin"**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin?

3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perkebunan, dengan menguji model pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi bagi PT Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

3. Manfaat Sosial

Berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan di industri perkebunan, yang dapat mengurangi turnover dan meningkatkan ekonomi lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Afianti, F. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237-244.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Caniago, R., Handoko, B., & Pentana, S. (2024). Dampak Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(4), 341-370. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i4.3314>
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 45–55.
- Febrianto, M. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma Banyuasin* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Selatan).
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Iqbal, H. M. (2018). *Pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensial)*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kurniawati, A. (2021). *Tinjauan Kualitas Lingkungan Fisik dan Kelelahan Tenaga Kerja di CV Kayu Manis Donoloyo Tamanan Banguntapan Bantul* (Doctoral dissertation, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta).
- Lubis, N., Nainggolan, M. O., & Nursiah. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Social dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 66-76.
- Malau, G. P., Waruwu, A. A., & Arifin, D. (2023). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT

Perkebunan Sumatera Utara. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1274-1281.

Mardiana. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Nitisemito, A. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.

Nugroho, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(2), 101–110.

Rianto, R., Lumbanraja, P. L., & Lumbanraja, P. C. (2025). Pengaruh Perkembangan Industri Kelapa Sawit Terhadap Devisa Ekspor Minyak Sawit Dan Minyak Inti Sawit Indonesia Tahun 2012–2021. *Jurnal Agribisains*, 11(2), 253.

Ritonga, M. (2025). Analisis peranan sektor perkebunan sawit dalam meningkatkan pendapatan perekonomian karyawan PT. Rendi Permata Raya Singkuang ditinjau dari perspektif ekonomi islam (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan).

Safitri, G., Humaira, D. N., & Sofyandi, R. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Impala Jaya. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2530-2541. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2370>

Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention to stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422.

Sedarmayanti. (2020). *Tata kerja dan produktivitas karyawan*. Mandar Maju.

Sinaga, G., Sembiring, R., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 2419-2427.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.

Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147-161.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.

- Tobari. (2015). Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Perspektif teori dan praktik. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 667-695.