REVISI SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BONUS KARYAWAN DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SOCIOLLA PALEMBANG ICON

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis

Diajukan Oleh :

Miya Dwi Syahfitri

NPM. 1901110005

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **Miya Dwi Syahfitri**

Nomor Pokok/ NIM : **1901110005**

Jurusan/Prog.Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon**

Pembimbing skripsi:

Tanggal 11 sept '25 **Pembimbing I : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,M.M**
NIDN : 0205069001

Tanggal 12 Sept. 25 **Pembimbing II : Nyayu Khairani Putri,SE.M.Si**
NIDN : 0211029501

Mengetahui,

Dekan	**Ketua Program Studi**
Tanggal 17 september 2025	**Tanggal** 17 september 2025
Dr. Msy.Mikial., S.E., M.Si.Ak.,CA.,CSRS	**Dr.Yolanda Veybitha,S.E.,M.Si**
NIDN : 0201018001	**NIDN : 0226028303**

/PS/DFEB/05

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Miya Dwi Syahfitri
Nomor Pokok/ NIM	: 1901110005
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon

Penguji skripsi:

Tanggal 11 Sept '25 Ketua Penguji : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,M.M
NIDN : 0205069001

Tanggal 12 Sept '25 Penguji I : Nyayu Khairani Putri,SE.M.Si
NIDN : 0211029501

Tanggal 17 Sept '25 Penguji II : Yun Suprani, SE.M.Si
NIDN : 0207066701

Mengesahkan,

Dekan	Ketua Program Studi
Tanggal 17 September 2025	Tanggal 17 September 2025
Dr. Msy.Mikial., S.E., M.Si.Ak.,CA.,CSRS	Dr.Yolanda Veybitha,S.E.,M.Si
NIDN : 0201018001	NIDN : 0226028303

(39) /PS/DFEB/25

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Miya Dwi Syahfitri
Nomor Pokok	: 1901110005
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S1)
Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri – ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Agustus 2025

Miya Dwi Syahfitri

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon"** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.Yolanda Veybitha,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Nyayu Khairani Putri,SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan para Karyawan Sociolla Palembang Icon Mall yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian serta membantu saya dalam menyelesaikan penelitian.
8. Kepada orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini sele[illegible]

10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2019

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang,…..Januari 2025

Peneliti

Miya Dwi Syahfitri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PERSETUJUAN..... ii
HALAMAN PENGESAHAN..... iii
KATA PENGANTAR..... iv
DAFTAR ISI.....vi
DAFTAR TABEL.....viii
DAFTAR GAMBAR.....ix
ABSTRAK.....x
BAB I PEMBAHASAN
1.1 Pendahuluan..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian.....9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Tinjauan Teori..... 11
2.2 Penelitian yang Relevan..... 27
2.3 Kerangka Berfikir.....29
2.4 Hipotesis.....34
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian..... 37
3.4 Rancangan Penelitian..... 39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel..... 40
3.6 Instrumen Penelitian.....43
3.7 Teknik Analisis Data..... 45
3.8 Uji Hipotesis.....49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....53
4.1 Hasil Penelitian..... 53

4.1.1 Sejarah Singkat PT Sociolla Bella Indonesia..... 53
4.1.2 Definisi Profil Identitas Responden.....62
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian..... 64
4.1.4 Analisa Koefisien Korelasi.....76
4.1.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 76
4.1.6 Hasil Uji F..... 77
4.1.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....78
4.2 Pembahasan.....79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 85
5.1 Kesimpulan.....85
5.2 Saran-saran.....86
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absen Sociolla Palembang Icon Tahun 2024……..3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan……4
Tabel 1.3 Perputaran Karyawan Sociolla Palembang Icon……..7
Tabel 2.1Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian Terdahulu ……28
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian……..35
Tabel 3.2 Definisi dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian……41
Tabel 3.3 Skala likert……..…44
Tabel 3.4 Interval Koefisien……48
Tabel 4.1 Karateristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin……62
Tabel 4.2 Karateristik Responden berdasarkan Usia……...63
Tabel 4.3Karateristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan…….63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X1)…….65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Bonus Karyawan (X2)……..66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (X3)……....67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)……..68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas……...69
Tabel 4. 9 Uji Normalitas…….……...70
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas……72
Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi…….…...73
Tabel 4.12 Uji Analisis Liner Berganda……..…74
Tabel 4. 13 Analisa Koefisien Korelasi……...76
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R2)……77
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)……..77
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)……78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir ….....33
Gambar 4. 1 Logo Sociolla……54

ABSTRAK

Miya Dwi Syahfitri. NPM. 1901110005. Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus Karyawan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon. (Dibawah Bimbingan Ib Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,M.M dan Ibu Nyayu Khairani Putri,SE.M.Si).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus Karyawan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 35 orang karyawan Sociolla Palembang Icon. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 4 variabel yaitu: 3 variabel bebas meliputi lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen keempat variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian bonus karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya retensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, bonus karyawan, retensi karyawan dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Miya Dwi Syahfitri. NPM. 1901110005. The Influence of Work Environment, Employee Bonuses, and Employee Retention on Employee Performance at Sociolla Palembang Icon. (Under the guidance of Ib Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, M.M. and Mrs. Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si.).

This thesis aims to determine the influence of the work environment, employee bonuses, and employee retention on employee performance at Sociolla Palembang Icon. The study was conducted using a population of 35 Sociolla Palembang Icon employees. This study was designed to determine the level of relationship between different variables within a population and to test hypotheses by referring to the relationship between four variables: three independent variables (work environment, employee bonuses, and employee retention), and the dependent variable (employee performance) (Y).

Based on the results of the instrument validity test for the four research variables described above, it can be concluded that the work environment, employee bonuses, and employee retention simultaneously influence employee performance. The results of the partial t-test indicate a significant influence between the work environment and employee performance. Employee bonuses also have a significant influence on employee performance, and employee retention also has a significant influence on employee performance at Sociolla Palembang Icon.

Keywords: Work environment, employee bonuses, employee retention, and employee performance.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan pola kerja global telah menciptakan lanskap baru di dunia Sumber Daya Manusia (SDM). Tahun 2025 diprediksi menjadi tahun transformasi besar dalam cara organisasi merekrut, mengelola dan memberdayakan karyawannya. Karyawan dengan kinerja terbaiklah yang akan dibimbing untuk terus berkembang dan bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari,2020:77).

Berbagai macam upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, memberikan bonus secara berkala serta menjaga retensi karyawan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Kasmir (2016:241) Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Mubarok (2017:103) Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

Menurut Mathis & Jackson, (2018:126) mengatakan retensi karyawan adalah suatu wujud usaha untuk mempertahankan karyawan, di mana retensi karyawan dilihat dari 5 dimensi utama yaitu komponen perusahaan, peluang karier, penghargaan, rancangan pekerjaan, serta hubungan karyawan Mathis & Jackson (2018:128)

Untuk mencapai tujuan profit yang diinginkan perusahaan, manajemen perlu memperhatikan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, bonus serta retensi karyawan pada Sociolla Palembang Icon.

PT. Sociolla Bella Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama Sociolla merupakan situs E-commerce yang berdiri pada bulan Maret 2015 dengan John Rasjid sebagai CEO. Sociolla bergerak pada bidang kecantikan, tidak hanya produk riasan namun juga meliputi produk perawatan kulit, perawatan rambut dan wewangian. Berkolaborasi langsung dengan distributor nasional dan pemilik merek resmi di Indonesia, Sociolla memastikan bahwa setiap produk yang disediakan dan dipasarkan merupakan produk asli dan otentik bersertifikat BadanPengawas Obat dan Makanan (BPOM). Dalam perkembangannya Sociolla membuka gerai di kota-kota besar, diantara membuka pula di kota Palembang

yaitu pada Palembang Icon Mall dan Palembang Indah Mall. Namun pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Sociolla Palembang Icon Mall.

Berdasarkan data perusahaan, ini merupakan data Absen yang pada Sociolla Palembang Icon pada Tahun 2024, sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Absen Sociolla Palembang Icon Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Daftar Kehadiran			
			Alfa	Sakit	Izin	Total
Jan 2024	35	31	1	2	2	4
Feb 2024	35	29	2	1	2	5
Mar 2024	35	31	3	2	2	7
Apr 2024	35	30	3	2	2	7
Mei 2024	35	31	2	1	1	4
Jun 2024	35	30	1	3	1	5
Jul 2024	35	31	2	1	1	4
Ags 2024	35	31	1	1	2	4
Sep 2024	35	30	2	3	1	6
Okt 2024	35	31	1	1	2	4
Nov 2024	35	30	2	3	1	6
Des 2024	35	31	1	2	2	5

Sumber : Sociolla Palembang Icon (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat data absen karyawan Sociolla Palembang Icon terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dalam setiap

bulannya, baik itu karena sakit, izin ataupun tanpa adanya keterangan kepada pihak manajemen. Hal tersebut jika tidak ditanggulangi dengan baik oleh pihak manajer perusahaan akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berikut adalah tabel untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023-2024 Sociolla Palembang Icon

Bulan	Jumlah Karyawan	Predikat Penilaian Kinerja				
		SB	B	C	K	SK
Jan-Mar 2023	35	22	10	3	1	-
Apr-Jun 2023	35	27	5	1	2	-
Jul-Sep 2023	35	26	6	2	1	-
Okt-Des 2023	35	22	9	2	2	-
Jan-Mar 2024	35	23	11	1	-	-
Apr-Jun 2024	35	20	11	3	1	-
Jul-Sep 2024	35	19	15	-	1	-
Okt-Des 2024	35	23	9	1	2	-

Sumber : Sociolla Palembang Icon (2025)

Pada tabel 1.2 merupakan data penilaian kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon tahun 2023-2024. Pada periode April - Juni 2023 merupakan penilaian kinerja terbaik, dimana karyawan yang mendapatkan nilai kinerja sangat baik sebanyak 27 orang. Pada periode tersebut omzet perusahaan tercapai dengan baik, target kerja karyawan secara perorangan juga tercapai sesuai waktu yang ditentukan. Sementara itu pada periode Juli – September 2024 merupakan penilaian kinerja terendah, target perusahaan selama 3 bulan tidak tercapai dengan maksimal. Seringnya karyawan yang izin tidak hadir bekerja dan target perorangan yang tidak tercapai membuat penilaian kinerja menurun. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena jika penurunan kinerja para karyawan dapat menurunkan omzet perusahaan, tentunya menurun pula profit yang perusahaan terima.

Menurut Armansyah (2024) lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajamen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. Pada Sociolla Palembang Icon, sebagian karyawan mengeluhkan mengenai lingkungan kerja yang berada pada pusat perbelanjaan. Sulitnya karyawan mendapatkan makanan serta minuman yang murah pada saat jam istirahat membuat karyawan harus membeli cukup jauh dari kantor yang dapat menghabiskan waktu istirahat, selain itu pada lingkungan kerja tersebut dikarenakan fasilitas ibadah yang tidak cukup besar membuat karyawan harus antre saat akan menjalankan ibadah. Lingkungan kerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan, karena lingkungan kerja yang

memiliki fasilitas lengkap yang memadai membuat karyawan lebih bersemangat untuk datang ketempat kerja dan menjalankan pekerjaannya. Pada penelitian Erina (2016) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan 60,2% antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan .CV. Citra Transporindo Utama Medan.

Selain lingkungan kerja, bonus pula berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan pemberian bonus, karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja. Pada Sociolla Palembang Icon, pemberian bonus diberikan oleh perusahaan, namun realisasinya tergolong cukup lama. Para karyawan harus menunggu pada bulan berikutnya untuk menerima bonus atas pencapaian kerja yang telah dicapai pada setiap bulannya membuat karyawan harus menunggu lama dalam penerimaan bonus tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitain yang dilakukan Berliana (2022) variabel bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapadia Wisata Rantauprapat.

Selanjutnya retensi karyawan perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum (Tambak et al., 2022). Berikut merupakan tabel data perputaran karyawan pada Sociolla Palembang Icon pada tahun 2024 :

Tabel 1.3
Perputaran Karyawan Sociolla Palembang Icon Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar (%)	Retensi Karyawan
2022	38	7	18 %	8	21 %	97 %
2023	37	6	16 %	9	24 %	92 %
2024	34	5	15 %	4	12%	100 %
2025	35	-	-	-	-	-

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Dari Tabel 1.2 terlihat beberapa karyawan keluar masuk perusahaan yang membuat pekerjaan menjadi terhambat karena perusahaan harus mencari karyawan baru dan melakukan training karyawan tersebut sebelum karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaan karyawan lama yang telah keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu pentingnya perusahaan menjalankan retensi karyawan. Apabila program retensi berjalan dengan baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja karyawan, serta meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Toendan (2022) pentingnya peran dari retensi pegawai dan menjaga lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jekan Raya, di Palangka Raya.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus Karyawan dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sociolla Palembang Icon".**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon ?

2 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon ?

3 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon ?

4 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon.
2. Pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon.
3. Pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon.

4. Pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

   Sabagai tolak ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi Sociolla Palembang Icon.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Sociolla Palembang Icon .

3. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peniliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai Pengaruh lingkungan kerja, bonus karyawan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Sociolla Palembang Icon

4. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu

manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosdakarya, Bandug.

Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan MenggunakanPendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan:Qiara Media.

Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori , Konsep dan Indikator)*. Riau: anafa Publishing.

Afrilia, E., Berliana, N., & Entianopa. (2022). *Perilaku Aman PadaTenaga Kerja Divisi Proses Dan Divisi Sortasi Di PT. X. Journal of Innovation Research and Knowledge,* 1(10), 1301–1306.

Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). "*Pengaruh LingkunganKerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Modernland Realty, Tbk)".(*Tesis. Program Pascasarjana UniversitasPamulang)

Armansyah.2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang*. Diakses 10 April 2025 Pukul 22:50.

Danang, S. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service)

Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: JIMF.

Enny, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

Erina, N. P. D., & Suartana, W. (2016). *Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Kapasitas Individu, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Senjangan Anggaran*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 15(2), 973–1000.

Fahmi, Irham, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta

Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Alfabeta.

Gibson, (2017), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan.* Jakarta: Binarupa Aksara.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018), *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Henry, Simamora, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bina Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.

Kotler, P., & Amstrong, G. (2019). *Dasar- dasar Pemasaran Jilid 1* (kesembilaned.). Jakarta: Erlangga

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2018*). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Dayamanusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Danproduktivitas Kerja* . Bandung: PT Refika Aditama

Sugiyono, (2019), Metodelogi *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sunyoto, D. (2018). *Penelitan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru

Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana,

Jakarta

Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Umam, (2018), Perilaku Organisasi, bandung : Pustaka Setia.

Tridinanti,Universitas.2023.*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*. Palembang : Universitas Tridinanti.