

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA
TETA BETUAH CABANG KENTEN LAUT KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

ELSA YUSIANA

NPM. 2291110514

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ELSA YUSIANA
Nomor Pokok/NPM : 2201110514
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA BETUAH CABANG KENTEN LAUT KABUPATEN BANYUASIN

Pembimbing Skripsi

Tanggal: 31 Maret 2022 Pembimbing I : Dr. Yolanda Verbitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal: 31 Maret 2022 Pembimbing II : Dian Septianti, SE,MM
NIDN : 0206098501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal: 31 Maret 2022

Ketua Program Studi,
Tanggal: 31 Maret 2022

Dr. Hj. May Mikhal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Verbitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

08/PSIDFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

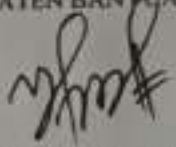
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ELSA YUSIANA
Nomor Pokok/NIRM : 2201110514
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUMDA TIRTA BETUAH CABANG
KENTEN LAUT KABUPATEN BANYUASIN

Penguji Skripsi :


Tanggal: 31 Maret 2024

Ketua Penguji :


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

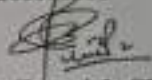
Tanggal: 31 Maret 2024

Penguji I :


Dian Septianti, SE., MM
NIDN. 0206098501

Tanggal: 31 Maret 2024

Penguji II :

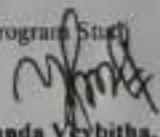

Mariyam Zamariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

Mengesahkan :



Tanggal :

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN.0226028303

Tanggal :

080 /PS/DFEB/ 26

MOTTO :

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Perang telah usai, aku bisa pulang”

(Penulis)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- ♥ Allah SWT
- ♥ Ayah dan ibuku, serta kakak dan Adikku yang sangat aku cintai dan sayangi
- ♥ Para Pendidik yang kuhormati, serta teman-teman satu angkatan yang kubanggakan
- ♥ Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu
- ♥ Orang spesial yang selalu membantu dalam proses skripsi ini
- ♥ Almamater yang kubanggakan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tetap dalam keadaan sehat wal'afiat dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin"**. Adapun penulisan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi syarat bagi penulis guna mencapai gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dalam penulisan, penyajian maupun dalam pembahasannya. Hal ini di karenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan serta waktu yang dimiliki.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK. CA. CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, selaku ketua program studi manajemen Universitas Tridianti dan juga selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan perhatian dalam memberikan banyak bimbingan, nasihat, pengarahan, serta kritik dan saran yang sangat berguna bagi penulis selama pengerjaan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dian Septianti, SE, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesadaran dan perhatian dalam memberikan banyak bimbingan, nasihat, arahan serta kritik dan saran yang sangat berharga bagi penulis selama pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Ibu Nur Effen, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik Universitas Tridinanti.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, terimakasih atas ilmu dan didikan yang telah diberikan selama ini
7. Bapak Pimpinan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin dan juga para staff yang telah membantu penulis dalam melakukan riset dan bersefial memberikan informasi dan data yang diperlukan.
8. kepada Ayah tercinta Sulaiman dan Ibu tersayang Eva Kartika sari serta Kakak dan adik yang saya sayangi terimakasih gelar ini saya persembahkan Untuk kalian semua, terimakasih atas doa, dukukan yang telah diberikan Selama pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini saya berikan dan selesaikan Sebagai ucapan terimakasih.

Penulis berharap, laporan akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Segala bentuk kekurangan yang ada mudah-mudahan dapat direvisi dalam kesempatan berikutnya.

Palembang,

Penulis
Elsa Yusiana

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsa Yustiana

NomorPokok : 2201110514

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang,

Elsa Yustiana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Penilaian Karyawan	11
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Karyawan.....	11
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	16
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	18
2.1.2.4 Asas-Asas Kompensasi.....	19
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	22

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	23
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	24
2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	25
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik	26
2.1.4 Motivasi Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	28
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	31
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	32
2.3 Kerangka Pikir	33
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Teknik Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1 Variabel Penelitian	40

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	23
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	24
2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	25
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik	26
2.1.4 Motivasi Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	28
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	31
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	32
2.3 Kerangka Pikir	33
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Teknik Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1 Variabel Penelitian	40

3.5.2 Definisi Operasional	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Uji Instrumen	46
3.7.1 Uji Validitas.....	46
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Teknik Analisis data	47
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	47
3.8.3 Uji Normalitas	48
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.6 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.8.7 Uji Analisis Koefisien Determinasi	51
3.9 Uji Hipotesis Penelitian.....	51
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	51
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	52
3.9.3 Sistematika Penulisan	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi	58
4.1.4 Karakteristik Responden	60
4.1.5 Uji Instrumen.....	63
4.1.5.1 Uji Validitas.....	63
4.1.5.2 Uji Realibilitas	65
4.1.6 Teknik Analisis Data	66

4.1.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.1.6.2 Analisis Statistik Inferensial.....	68
4.1.6.3 Uji Normalitas	68
4.1.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.1.6.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	76
4.1.6.7 Analisis Koefisien Determinasi	78
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	79
4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80
4.2 Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Fasilitas Kantor	5
Tabel 1.2 Rekap Absensi Karyawan	5
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	32
Tabel 3.1 Jadwal penelitian.....	36
Tabel 3.2 Variabel Dan Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.3 Skala Likert	45
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Uji Validitas Kompensasi (X_1)	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3).....	64
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.7 Uji Hasil Uji Realibilitas	66
Tabel 4.10 Normalitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.13 Uji Koefisien Korelasi.....	76
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (UJI F)	79

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.6 Uji Normalitas	70
Gambar 4.7 Uji Heterokedasitas	73

ABSTRAK

ELSA YUSIANA, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin yang beralamat di Jl. PU No.1 Rt 03 Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin Dalam penelitian ini jumlah populasi Adalah 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yang dimana jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 55 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian yang di dapatkan dari Uji F yaitu seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan hasil penelitian Uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.

Saran untuk peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat mengambil data terbaru atau melakukan penelitian dengan variabel terbaru agar penelitiannya dapat lebih akurat dan terkini. Disarankan juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Motivasi kerja

ABSTRACT

ELSA YUSIANA, The Influence of Compensation, Physical Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at Perumda Tirta Betuah, Kenten Laut Branch, Banyuasin Regency.

This study aims to analyze the influence of compensation, physical work environment, and work motivation on employee performance. Employee performance is an important factor in improving organizational outcomes. To enhance employee performance, a good compensation system, a comfortable and adequate physical work environment, and continuous work motivation provided to employees are required in order to achieve high performance.

This research was conducted at Perumda Tirta Betuah, Kenten Laut Branch, Banyuasin Regency, located at Jl. PU No. 1 RT 03, Talang Kelapa District, Banyuasin Regency. The population in this study consisted of all employees of Perumda Tirta Betuah Kenten Laut Branch, Banyuasin Regency. The total population in this study was 55 employees. This research used a saturated sampling technique, in which if the population is less than 100 people, all members of the population are taken as the sample. Therefore, the total sample used in this study was 55 employees.

This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees as research respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis, along with the F-test and t-test to determine the influence of each independent variable on the dependent variable, both partially and simultaneously.

The results of the F-test indicate that all independent variables simultaneously influence the dependent variable. Meanwhile, the results of the t-test show that the variables of compensation and work motivation partially influence employee performance, while the physical work environment variable does not partially influence employee performance at Perumda Tirta Betuah Kenten Laut Branch, Banyuasin Regency.

Suggestions for future researchers who wish to conduct similar studies are to use the latest data or include new variables so that the research results become more accurate and up-to-date. It is also recommended to consider other factors that may influence employee performance.

Keywords: Compensation, Physical Work Environment, and Work Motivation.

Riwayat Hidup

Elsa Yusiana, dilahirkan di Sukajadi pada tanggal 16 September 2002 dari Ayah Sulaiman dan Ibu Eva Kartika Sari ia anak ke dua dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 156 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2017 di SMP Negeri 11 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2020 di SMK 'Aisyiyah Palembang. Pada tahun 2022 ia memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2020 ia mulai bekerja di Perumda Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin sebagai Staf Administrasi dan Keuangan

Palembang,

Elsa Yusiana

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan dalam Rezki (2023:262) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting bagi suatu perusahaan, menentukan keberhasilannya dalam memenuhi tujuannya, sumber daya manusia sangat penting dalam semua bisnis.

Menurut Catri Jintar (2023:119) Sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dalam dunia bisnis, kehadiran manusia sangat penting untuk dapat bersaing secara baik, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Organisasi harus menonjolkan nilai-nilai yang dimilikinya agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Ada berbagai perusahaan yang sedang berkembang, terlihat adanya rasa setia karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat vital dalam menjaga keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi karena kualitas dan tingkat produktivitas karyawan memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai hal seperti kondisi lingkungan kerja, sistem penggajian, serta tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja keseluruhan ini menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai pekerja biasa, tetapi

dianggap sebagai aset berharga yang secara aktif berkontribusi dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang dapat mendorong serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur serta menilai serta mempengaruhi sifat-sifat tertentu yang berkaitan dengan karyawan. Perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu meningkat, terkadang ada penurunan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan tidak bisa tercipta apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi yang bisa mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Hal penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tentang kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, baik dalam jumlah maupun kualitasnya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai kemampuan mencapai tugas-tugas yang diberikan. Tingkat kinerja suatu organisasi bisa dilihat dari sejauh mana program kerja karyawan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Jika para karyawan memiliki semangat yang tinggi, maka organisasi dapat berjalan dengan lancar, karena kinerja mereka menjadi dukungan utama.

Menurut Moeheriono dalam Indriati (2021:704) Kinerja karyawan adalah hasil yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, mereka bekerja untuk mencapai tujuan

organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika yang berlaku. Menurut Rivai dalam Donni (2021:215) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai memengaruhi berjalannya proses produksi, karena jika kinerja pegawai bagus maka hasil yang dihasilkan juga akan baik, tetapi jika kinerja pegawai buruk, maka hasil yang didapat oleh perusahaan juga akan buruk.

Menurut Munzir (2022:85) Ada beberapa hal yang bisa membuat seseorang lebih termotivasi dalam bekerja. Beberapa faktor berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan yang lain datang dari perusahaan atau organisasi. Ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan bisa memperbaiki kualitas hidupnya sendiri, hal itu bisa membuat mereka bekerja lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan juga motivasi terhadap karyawan.

Perumda Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin, merupakan salah satu instansi Badan Usaha Milik Daerah yang membantu bupati dalam pendistribusian air bersih kepada masyarakat, dan salah satunya Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin yang mendistribusikan air bersih kepada masyarakat khususnya di Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dengan para karyawan di PERUMDA Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin, diduga terdapat fenomena mengenai kompensasi yang kurang memadai dan keterlambatan dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan, yang seharusnya pemberian

kompensasi pada tanggal 27 setiap bulannya, ternyata realita yang terjadi pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu pada tanggal 7 pada bulan berikutnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang dapat mengganggu instansi untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sehingga dapat berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang ada di Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut pun masih belum memadai berdasarkan data yang saya dapatkan masih kurangnya pendingin ruangan, laptop, dan printer yang mengakibatkan harus bergantian dalam pemakaian fasilitas kantor hal ini dapat menurunkan semangat kerja para karyawan, sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Adapun data mengenai fasilitas kantor dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Fasilitas kantor

No	Nama	Yang dibutuhkan	Yang tersedia
1	Laptop	3	1
2	Printer	2	1
3	Kipas angin	2	1

Sumber : data diolah peneliti

Fenomena lainnya yang ditemui saat wawancara yaitu motivasi kerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin masih tergolong rendah, berdasarkan data yang saya dapatkan terlihat dari tingginya tingkat absensi, dan keterlambatan kerja menjadi tanda penurunan motivasi kerja

pada karyawan. Adapun data mengenai absensi karyawan dapat dilihat pada table

1.2 dibawah ini :

Table 1.2

Rekap absensi ketidakhadiran karyawan cabang kenten laut

Periode januari 2025 s/d oktober 2025

BULAN	Jumlah ketidak hadiran karyawan cabang kenten laut	Sakit	Izin	Alpa
Januari	29 Karyawan	8	12	9
Februari	34 Karyawan	11	9	14
Maret	36 Karyawan	6	13	17
April	27 Karyawan	9	7	11
Mei	17 Karyawan	4	5	8
Juni	18 Karyawan	8	6	4
Juli	30 Karyawan	9	8	13
Agustus	24 Karyawan	4	8	12
September	19 Karyawan	7	8	4
Oktober	23 Karyawan	6	5	12

Sumber : Data diolah peneliti

Kinerja karyawan diPerumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten banyuasin mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas untuk memberikan pelayanan air bersih yang optimal kepada masyarakat. Dengan adanya penilaian kinerja yang objektif karyawan diharapkan dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin yang terjadinya penurunan dari tahun 2023-2024 :

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut

No	ASPEK PENILAIAN KINERJA	BOBOT NILAI (2023)	BOBOT NILAI (2024)
1	KETEPATAN LAPORAN	5	4
2	KUALITAS PERAWATAN AIR	4	3
3	KEDISIPLINAN JAM KERJA	5	4
4	RESPON TERHADAP PELANGGAN	5	4
5	AKURASI PENCATATAN METERAN	4	3
6	TANGGUNG JAWAB	4	3
7	INISIATIF	4	3
8	KERJA SAMA	4	3
9	KETEPATAN WAKTU PENGIRIMAN AIR	4	3
10	KECEPATAN PENINDAKAN ADUAN	4	3
11	KEDISIPLINAN SERAGAM KERJA	5	4
12	PENGELOLAAN BAHAN KIMIA	5	4
13	KETERAMPILAN DILAPANGAN	5	4
SKOR (%)		89,90%	68,60%

Sumber : Data diolah peneliti

Rata-rata tahun 2023 : 4.46 (BAIK)

Rata-rata tahun 2024 : 3.43 (CUKUP)

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pengarahan tujuan dari sebuah tulisan agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motvasikerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin
3. Mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin

4. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Betuah Cabang Kenten Laut Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perusahaan daerah (perumda), juga memberikan gambaran empiris tentang kondisi actual yang terjadi dilapangan, sehingga dapat menjadi bahan diskusi dan kajian akademis dalam pengajaran maupun seminar ilmiah.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran nyata mengenai sejauh mana kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan sistem kompensasi, perbaikan fasilitas kerja, serta strategi peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Penelitian ini menyediakan landasan empiris yang kuat dan data yang valid sebagai acuan bagi peneliti lain yang berminat mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam sector perusahaan daerah (Perumda). Selain itu, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-

variabel baru atau menggunakan metode analisis berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Catri, Jintar, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Engineering Research*, 10.1 (2023), 35–45
- Dwianto, Agung Surya., dan Purnamasari, Pupung, 'Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu', *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 2 No 2.ISSN 2599-3410 (2019), 209–23
- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia', *Ikraith-Ekonomika*, 5.1 (2022), 20–30
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 9th edn (semarang, 20108)
- Jelineta, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6.2 (2023), 85–92
<<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>>
- Maisarah, Siti, Indriati Sumarni, Program Studi, Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi, Ilmu Administrasi Tabalong, and others, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus', 4.1 (2024), 702–12
- Mangkunegara, anwar prab, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- Mukhamad, and Belly Yutriana Yudia Oktarina, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7.9 (2017) <<http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/129>>
- Priansa, donni juni, *Perencanaan Dan Pengembangan: Sumber Daya Manusia* (bandung: alfabeta, cv, 2021)
- Putri, Nadhiyatul Aulia, Nazhir Hafni Muhtady, and dkk, 'Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja', *Embiss*, 5.2 (2025), 149 <[file:///C:/Users/user/Downloads/367-Article Text-1287-1-10-20250220 \(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/367-Article%20Text-1287-1-10-20250220%20(2).pdf)>
- Rastana, I Made Sandi, I Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani, 'The Influence of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Financial Agency in Tabanan Regency (in Indonesian)', *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1.3 (2021), 834–43
- Sanaba, Hardiman F., Yoga Andriyan, and Munzir Munzir, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja,

- Setiawan, Vikky, and Asih Handayani, 'Pengaruh Motivasi Kerja , Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama', *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4.2 (2025), 19–31
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (bandung: alfabeta, cv, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (bandung: Alfabeta, 2023)
- Wahyuni, Rezki, Achmad Gani, and Muh. Haerdiansyah Syahnur, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4', *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6.3 (2023), 144
- Wandi, Didi, Heri Sapari Kahpi, Fidziah Fidziah, and Zaenal Abidin, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman Di Kota Serang Indonesia', *Journal of Management and Business Review*, 19.1 (2022), 80–91
<<https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>> diakses pada tanggal 20 oktober 2025 pada pukul 14.35