

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL JET  
EXSPRES JNT PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**EDO RONALDO ERFENDO**

**NPM. 1801110197**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL JET  
EXSPRES JNT PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**EDO RONALDO ERFENDO**

**NPM. 1801110197**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : EDO RONALDO ERFENDO  
Nomor Pokok/NPM : 1801110197  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 24-10-2022 Pembimbing I: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M  
NIDN : 0016035101

Tanggal 24-10-2022 Pembimbing II : Suharti, SE, MM

NIDN. 0220086501

240 / PS / DFE / 22

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Studi,

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EDO RONALDO ERFENDO  
Nomor Pokok/NPM : 1801110197  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang

Penguji Skripsi  
Tanggal 24-10-2022 Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M  
NIDN : 0016035101

Tanggal 24-10-2022 Penguji I : Suharti, SE, MM  
NIDN. 0220086501

Tanggal 24-10-2022 Penguji II : Muhammad Ridwan, SE, MM  
NIDN : 0219116101

24/PS/DFE/22

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 24-10-2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Studi  
Tanggal 24-10-2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”

–  
Imam Syafi'i–

### ***Kupersembahkan Kepada:***

1. ALLAH SWT
2. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Sufendi dan Ibu Erlaini yang telah memberikan doa dan kasih sayangnya.
3. Saudaraku tersayang M fernando Erfendo dan M leonardo erfendo atas doa dan dukungannya.
4. Kedua pembimbingku Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M dan Ibu Suharti, SE, MM
5. Para Pendidik yang ku hormati
6. Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EDO RONALDO ERFENDO  
Nomor Pokok : 1801110197  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang

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, September 2022

Penulis,



Edo Ronaldo Erfendo

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Skripsi ini berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL JET EXSPRES JNT PALEMBANG” Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun Peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan skripsi ini Peneliti dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga dan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM, Ketua program studi manajemen
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

6. Ibu Suharti, SE, MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
7. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
8. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Palembang, September 2022

Penulis,

Edo Ronaldo Erfendo



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	10
2.1.3 Konflik Kerja.....	12
2.1.4 Kompensasi .....	14
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	22
2.3 Kerangka Berfikir.....	24
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.1.1 Tempat Penelitian .....	26

3.1.2	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data .....	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling .....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	29
3.4	Rancangan Penelitian .....	29
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	30
3.5.1	Variabel Penelitian.....	30
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.6	Instrumen Penelitian .....	33
3.6.1	Uji Validitas .....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	34
3.7	Teknik Analisa Data .....	34
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	35
3.8	Uji Hipotesis .....	38
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	38
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ).....	39
3.9	Sistematika Penulisan.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	42
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	43
4.1.2.1	Struktur Organisasi.....	43
4.1.2.2	Uraian Tugas .....	44
4.1.3	Visi dan Misi PT. Global Jet Express J&T Palembang .....	45
4.2	Pembahasan dan interpretasi.....	46
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	46
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	46

4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	48
4.3.1	Uji Validitas.....	48
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	53
4.4	Teknik Analisis Data .....	54
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	54
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	55
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk .....	55
4.4.2.2	Analisis Linier Berganda .....	57
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	59
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	60
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	61
4.5.1	Uji Simultan ( Uji F ).....	61
4.5.2	Uji Parsial ( Uji t ).....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran.....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	22
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	31
3.3 Skala Likert.....	33
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.4 Hasil Uji Validitas Harga ( $X_1$ ).....	49
4.5 Hasil Uji Validitas Lokasi ( $X_2$ ).....	50
4.6 Hasil Uji Validitas Kualitas Layanan ( $X_3$ ) .....	51
4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Konsumen (Y).....	52
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
4.9 Statistik Deskriptif .....	54
4.10 Uji Multikolinieritas.....	56
4.11 Hasil uji Analisis Linier Berganda .....	58
4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi.....	59
4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	60
4.14 Hasil Uji F .....	61
4.15 Hasil Uji t .....	62

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1 Kerangka Berfikir .....	24
4.1 Struktur Organisasi .....	44
4.2 Uji Normalitas .....	55
4.3 Uji Heteroskedasitas .....	57

## ABSTRAK

**EDO RONALDO ERFENDO, Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M dan Ibu Suharti, SE, MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dari Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 21.511 + 0,567X_1 + 0,429 X_2 + 0,547 X_3$ . Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Jet Exspres Jnt Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **RIWAYAT HIDUP**

EDO RONALDO ERFENDO, Palembang,06-11-1998. Anak pertama dari tiga saudara dari Bapak Sufendi dan Ibu erlaini.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 128 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMPN 19 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMAN 11 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Edo Ronaldo Erfendo

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting jika perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan benar, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitorinya. Maka dari itu perencanaan SDM menjadi elemen perusahaan yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian karyawan. Melakukan perencanaan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau karyawan. Menurut Bohlarander (2010:4) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil dari unit operasional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. Menurut Mardiana (2018:102) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya.



Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri yang akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, nyaman, aman dan lain sebagainya. kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress dan tidak semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Sri Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Global JET Exspres JNT Palembang kurang baik dikarenakan ruangan kerja karyawan kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan manajer dengan para staff karyawan, disamping itu ada beberapa meja kerja staff karyawan yang saling berdekatan dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabotan yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman

dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun. Hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Konflik kerja berkaitan dengan kinerja karyawan Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang bahwa banyaknya karyawan khususnya kurir yang mengeluhkan pembagian jadwal rute wilayah yang tidak adil sehingga membuat karyawan khususnya kurir merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga sering terjadi konflik sesama karyawan, hal ini harus diperhatikan atasan agar dapat merubah strategi pembagian rute antar kurir yang adil dan merata agar konflik sesama karyawan dapat dihindari sehingga dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antar sesama karyawan maupun atasan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya

perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Samsudin (2011:102). Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang dapat disimpulkan pemberian kompensasi pada karyawan terasa tidak adil dan tidak merata dikarenakan banyaknya karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tidak merata tetapi posisi jabatan sama seperti pada staff administrai yang mendapatkan kompensasi berbeda-beda, hal ini harus diperhatikan atasan agar dapat memberikan kompensasi kerja yang adil untuk setiap karyawan, agar karyawan merasa senang dan dapat memotivasi diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka pemasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang?

2. Apakah ada pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang?
4. Apakah ada pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global JET Exspres JNT Palembang.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2013, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernal.
- Arikunto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Bohlarander, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Benardin. Russel, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Kuncoro, 2013, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Mardiana, 2018, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Notty, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta*. Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB), 4(1), 65-82.
- Notoatmojo, 201, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Tahun 2022
- Pujaatmaka, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Purnomo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Rahmawanti. dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta*. Bhirawa, 3(1), 1-8.
- SAIDAH, N. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. Raisa House Indonesia* (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).
- Samsudin, 2011, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Soetopo, 2012, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Sri. Widodo, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Veithzal. Rivai,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS