

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MENSA BINA SUKSES CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

VERREN MAHARANI RAMADHANI

NPM. 2101110015

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI

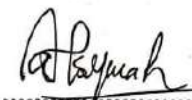
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VERREN MAHARANI RAMADHANI
Nomor Pokok/NPM : 2101110015
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERDAHAP KINERJA
KARYAWAN PT MENSA BINA SUKSES
CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4-2-2025 Pembimbing I : 
Lusiana Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal 30/1-2025 Pembimbing II : 
Hasvunah, S.E., M.M.
NIDN: 0207126001

Mengetahui

Dekan,

Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 04 Februari 2025


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0212096301


023 /PS/DFEB/25

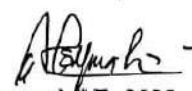
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Verren Maharani Ramadhani
Nomer Pokok/NPM : 2101110015
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MENSA BINA
SUKSES CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 9-2-2025.....Ketua Penguji : 
Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN. 0222036101

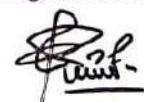
Tanggal 30/1-2025.....Penguji I : 
Hasyunah, S.E., M.M.
NIDN.0207126001

Tanggal 03 Januari 2025.....Penguji II : 
Rudy Chairudin, S.E., M.P.
NIDN.0202026201

Mengesahkan,

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si., AK. CA., CSRS
NIDN.0205026401


Maryam Zanariah, S.E., MM.
NIDN.0222096301

MOTTO :

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (QS. Al-Baqarah:286)

“Selalu ada harga dalam setiap proses yang dilewati, nikmatilah selagi bisa kita rasakan. Semua yang dilalui saat ini pasti akan menuaikan hasil yang baik. Teruslah bersabar dan beribadah, karna Allah selalu mendengarkan umatnya.”

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.” (QS. Ar-Ruum:60)

(Verren Maharani Ramadhani)

Kupersembahkan Kepada

- **Mama dan Papaku tercinta**
- **Nenek, Ayuk, dan Adekku tersayang**
- **Keluarga besarku**
- **Segenap Dosen Tridinanti yang Kuhormati**
- **Ke-4 temanku yang menemaniku dari masuk kuliah hingga detik ini**
- **Teman-teman Manajemen Angkatan 2021**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Verren Maharani Ramadhani

Nomor Pokok Mahasiswa : 2101110015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 22 Januari 2025

Penulis


Verren Maharani Ramadhani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang.”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth :

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti.

5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi I.
6. Ibu Hasyunah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi II.
7. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Kantor PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang yang telah memberikan akses secara terbuka kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
10. Teristimewa kepada kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak Herman dan Ibu Rita Angelica serta Nenek, Ayuk, dan adikku. Vania Inka Movina dan M. Reyhan Hervavy, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan studi.
11. Teruntuk ke empat temanku Henny, Nanang, Idris, dan Fadli terimakasih karna telah berjuang sama-sama dari awal hingga akhir perkuliahan ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan penulis sendiri khususnya, dan penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 2025

Verren Maharani Ramadhani

NIM. 2101110015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Proses Penilaian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	10

2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2.2	Tujuan Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	11
2.1.3	Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.1.3.2	Karakteristik Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	15
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	16
2.1.4	Kompensasi.....	16
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi	16
2.1.4.2	Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.4.3	Jenis-jenis Kompensasi	18
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi	18
2.2	Penelitian Relevan	19
2.3	Kerangka Berpikir	22
2.4	Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	25
3.1.1	Tempat Penelitian.....	25
3.1.2	Waktu Penelitian	25
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1	Sumber Data	25
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	26
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	27
3.3.1	Populasi	27
3.3.2	Sampel	28

3.3.3 Teknik Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.6.1 Uji Instrumen	35
3.6.1.1 Uji Validitas	35
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Analisis Sumber Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Singkat PT Mensa Bina Sukses Cabang Palembang	44
4.1.2 Struktur Organisasi dan Penjelasan Jabatan PT Mensa Bina Sukses Cabanag Palembang	45
4.1.3 Profil Identitas Responden.....	50
4.1.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.1.5 Karakteristik Responden.....	52
4.1.5.1 Berdasarkan Usia Responden	52
4.1.5.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	53
4.1.5.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	54
4.1.6 Hasil Uji Instrumen	55
4.1.6.1 Hasil Uji Validitas	55
4.1.6.2 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi (r)	67
4.1.10 Hasil Koefisien Determinasi (Rsquare).....	68
4.1.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	69

4.2 Pembahasan.....	72
4.2.1 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.2.2 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Paling Relevan.....	19
3.1 Definisi Operasional.....	32
3.2 <i>Skala Likert</i>	35
3.3 Interval Korelasi.....	41
4.1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2 Berdasarkan Usia Responden.....	53
4.3 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	53
4.4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	54
4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	56
4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	57
4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	57
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
4.9 Hasil Reliabilitas.....	59
4.10 Hasil Normalitas Kolmogrov-smirnov.....	62
4.11 Hasil Multikolinearitas.....	63
4.12 Hasil Heterokedasitas.....	65
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.14 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi.....	67
4.15 Hasil Analisis Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	68
4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Rsquare).....	68
4.17 Hasil Uji Simultan (uji F).....	70
4.18 Hasil Uji Parsial (uji t).....	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir	22
3.1 Struktur Organisasi PT Mensa Bina Sukses Cabang Palembang	28
4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas	60
4.2 Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas	61
4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedasitas	64

ABSTRAK

VERREN MAHARANI RAMADHANI, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Lusnia Nargis, S.E., M.Si. dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M.)

Kinerja Karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Subyek penelitian adalah karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang yang berjumlah 95 orang dengan jumlah sampel sebanyak 95 partisipan. Berdasarkan faktor kelompok, peneliti menggunakan metode random sampling. Data diperiksa dengan menggunakan uji instrumental, uji validitas dan reliabilitas, analisis sumber data, analisis statistik, inferensi statistik, regresi linier berganda, solusi keluaran numerik, koefisien korelasi, dan uji hipotesis statistik.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Secara simultan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai tinggi sebesar 24,182. $F_{hitung} > F_{tabel}$ Besarannya 2,70 dan nilai signifikannya kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sebanyak 44,4% keputusan telah diperhitungkan, dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan skor 2,006 lebih besar dari 1,661 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan skor 0,048. Selain itu, implementasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organisasi kerja pegawai dengan skor sebesar 6,134 dari 1,661 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 dari 0,000. Sedangkan secara parsial gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan skor sebesar 4,233 dari 1,661 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 dari 0,000. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan memodifikasi faktor-faktor selain gaji, kinerja organisasi, dan kinerja karyawan untuk melakukan penelitian yang komprehensif.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

VERREN MAHARANI RAMADHANI, The Influence of Work Environment, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance of PT Mensa Bina Sukses Palembang Branch. (Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E., M.Si. and Mrs. Hasyunah, S.E., M.M.)

The quality of human resource management (HRM) employees is a key factor in the success of a business organization. This study was conducted to determine the effect of work environment and salary on organizational commitment and employee performance. This study used a quantitative approach.

This study used the primary and secondary data collection technique of the questionnaire, the target population of the study was 95 respondent employees of PT Mensa Bina Sukses, Palembang branch, with a response rate of 95. As previously mentioned, the author used a saturation sample. The data were analyzed using instruments, reliability and validity tests, data analysis, statistical analysis and semantic analysis, multiple linear regression analysis, inference and statistical tests, and hypothesis testing.

The results of the study are as follows: 1) At the same time, job characteristics, organizational commitment and salary have a significant effect on employee performance, with an F value of 2.70 compared to the F table value of 24.182, indicating its significance. Less than 0.05 indicates that 0.000 is associated with 44.4% of the variation in the choice, while the remaining 55.6% is affected by other variables not considered in this study. 2) Work environment has a significant effect on employee satisfaction, the coefficient of 2.006 and 0.048 in the table is greater than 0.05. Meanwhile, organizational culture has a significant effect on employee performance, so the t -score of 6.134 is greater than 1.661 and the significance level of 0.000 is greater than 0.05. The price is 4.233 so the investment value is significant, which is greater than 1.661 in the table and the price is less than 0.005 if it is less than 0.005. Therefore, new researchers can add or modify other variables besides salary, organizational structure, and employee performance to make the study more robust.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Compensation, and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

VERREN MAHARANI RAMADHANI, lahir di Palembang pada tanggal 12 November 2003 putri dari pasangan Bapak Herman dan Ibu Rita Anggelica, yang merupakan anak kedua dari tiga saudara, dan beralamat Jalan Sukabangun II Komplek Arisma Sejahtera Blok K.9 RT.88 RW.08 Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 130 Palembang, kemudian Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMPN 10 Palembang, Selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang, pada tahun 2021 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2025

Penulis

Verren Maharani Ramadhani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, industri farmasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjamin pemberian layanan yang efisien dan efektif. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi bisnis karena jika sumber daya manusia berfungsi dengan baik maka tujuan bisnis akan tercapai. Untuk menjamin kinerja sumber daya manusia yang tinggi, organisasi bisnis harus menciptakan keseimbangan yang sehat antara sumber daya manusia dengan kemampuannya agar segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Menurut Azar (2019), sumber daya manusia adalah sumber daya multifaset yang ada dalam organisasi bisnis, termasuk ide, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkontribusi pada tugas yang harus dilakukan oleh karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang berdampak langsung pada kepuasan dan kualitas pelayanan. Kualitas sumber daya manusia di industri ini bergantung pada pelatihan, kepemimpinan, dan metode pengembangan berkelanjutan untuk memenuhi permintaan pasar dan peraturan kesehatan.

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu penentu penting keberhasilan suatu organisasi bisnis. Idenya adalah bahwa kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga sistem manajemen dalam organisasi. Teori motivasi higiene sering disebut teori dua faktor dan berfokus pada faktor motivasi yang berkaitan dengan kinerja tugas. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari banyak faktor yang berbeda (Herzberg, Mausner dan Snyderman, 2005: 59). Sedangkan Vroom mengartikan motivasi sebagai proses memilih di antara banyak kemungkinan tindakan yang berbeda (Hammer dan Organ 2005: 142).

Ada banyak faktor berbeda yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun tiga faktor terpenting yang menjadi fokus penelitian ini adalah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Menurut Armstrong dan Baron (1998:15), kinerja adalah hasil bisnis yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi finansial. Apalagi menurut Sutjipto (2019:87), lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perusahaan atau usahanya dan mempunyai dampak positif atau negatif terhadap produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Namun menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166), komitmen organisasi adalah suatu kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau untuk orang lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Davis dan Werther dalam Mangkuneajara (2017:214), gaji adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas partisipasinya dalam jasa perusahaan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai artinya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja keras dan setia pada organisasi sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil tidak hanya berperan sebagai motivator finansial, namun juga berfungsi sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Namun terdapat kejadian di PT Mensa Bina Sukses Cabang Palembang yang menunjukkan lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti terbatasnya ruang kerja, penerangan yang buruk dan lingkungan yang tidak sehat. Komitmen organisasi yang rendah, misalnya. ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan buruknya hubungan antar karyawan. Ketidakpuasan gaji meliputi: kompensasi dan insentif yang tidak adil.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengatasi permasalahan yang ada. Untuk alasan yang telah dijelaskan, penulis tertarik dengan proyek penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MENSA BINA SUKSES CABANG PALEMBANG.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang.

3. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang.
4. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan ilmu pengetahuan, dimana penulis menggunakan teori-teori yang telah dipelajari semasa perkuliahan sebagai bahan pertandingan dengan kenyataan yang sebenarnya, sehingga dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang penelitian ini, khususnya pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia terutama untuk Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan evaluasi perusahaan berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Palembang. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat memperbaiki pola kerja yang efektif dan meningkatkan suasana kerja secara keseluruhan. Serta dapat membantu perusahaan mempertahankan

karyawan yang kompeten dengan menyesuaikan lingkungan kerja dan pembaruan yang relevan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan materi atau referensi bagi mahasiswa dan diharapkan untuk menjadi salah satu acuan sumber informasi penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, “*Organizational commitment: Evidence of career stage effects?*” *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Anwar, Sanusi. 2014. “*Metodelogi Penelitian Bisnis.*” Jakarta : Salemba Empat.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bangun, Wilson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Beer, Robbins, dan Judge. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2015. *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>.
- Fachreza, Musnadi, S., & Shabri, Abd Majid, M. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018-2115.
- Ghozali, Imam, 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (EDISI 8).*” Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali., 2022. “*Pratikum Statistik.*” Palembang.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.

- Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*. Dallas: Business Publ cations.
- Hasibuan., 2017. “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.*” *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 1. No.4.
- Herzberg, 2005. Frederick; Bernard Mausner; and Barbara Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>.
- Kadarisman, M. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamsrin., 2008. “*statistika ekonomi dan bisnis.*” Palembang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mankunegara, AA Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana, Indah, Kasmir Kasmir, and Safuan Safuan. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4(1): 588–605.
- Mondy., 2020. “*Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.*” *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 3.
- O. H. Azar., “Do fixed payments affect effort? Examining relative thinking in mixed compensation schemes,”*J. Econ. Psychol.*, vol. 70, no. October, pp. 52–66,2019, doi: 10.1016/j.joep.2018.10.004.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>

- Pribadi, H. N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KAROSERI BUS PUTRA PELANGI KOTA TEGAL*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Ridha,. 2023. “*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabenan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan.*” *Jurnal Santek Maritim*. Vol. 1. No. 2.
- Schermerhon, Jr., Jhon R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77.
- Soetjipto, dan Siagan. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 No. 2.
- Sugiyono,. 2021. “*Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Kaitannya Dengan Tingkat Kehilangan Barang Pada PT Tiga Raja Perkasa Cabang Palembang.*”
- Sugiyono,. 2021. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor di Kota Palembang.*”
- Sugiyono,. 2023. “*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabenan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan.*” *Jurnal Santek Maritim*. Vol. 1. No. 2.