

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK,
DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH PASAR PALEMBANG JAYA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana

Manajemen



Diajukan Oleh:

TARISYA IDRIS

NPM. 2101110117

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TARISYA IDRIS

Nomor pokok/NPM : 2101110117

Jurusan/Progam Studi : Ekonomi/Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik,
Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya

Pembimbing Skripsi


Tanggal 05 / 01 / 2025

Pembimbing I :


Amrillah Azrin, S.E.,MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 05 / 01 / 2025

Pembimbing II :


Herlan Junaidi, S.E., M.P.
NIDN. 0219086101

Mengetahui,

Dekan



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

Ketua program studi



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


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : FARISYA IDRIS
Nomor pokok/NPM : 2101110117
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik,
Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya

Pembimbing Skripsi

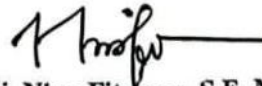
Tanggal 05/01/2025

Ketua Penguji : 
Amrillah Azrin, S.E.,MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 05/01/2025

Penguji I : 
Herlan Junaidi, S.E., M.P.
NIDN. 0219086101

Tanggal 05/01/2025

Penguji II : 
Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si.
NIDN. 0219086101


Mengetahui,

Dekan



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

Ketua program studi


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Yang terpenting bukan seberapa besar cita-cita kita, melainkan seberapa besar usaha dan pengorbanan yang kita lakukan untuk mencapainya, sebab ada harga yang harus dibayar untuk sebuah impian yang besar.”

Kupersembahkan Kepada:

- **Allah SWT**
- **Orang tua**
- **Saudara**
- **Keluarga**
- **Diriku**
- **Teman-temanku**
- **Almameter**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tarisya Idris

Npm : 2101110117

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

Palembang, 2025

Yang membuat pernyataan,



Tarisya Idris

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur saya panjatkan kepada ALLAH SWT atas ridho nya yang melimpahkan Rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan sarjana S1 Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikannya tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof . Dr Ir. H. Edizal AE., MS, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E,Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE.,M.M. Selaku dosen pembimbing I saya yang telah memberikan waktu, tenaga, bimbingan, arahan serta saran dan kritik yang membangun saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Herlan Junaidi, S.E.,M.P. Selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan waktu, tenaga, bimbingan, arahan serta saran dan kritik yang membangun saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berguna dan berharga bagi saya selama masa studi di Universitas Tridianti Palembang.
7. Seluruh staff Universitas Tridianti Palembang yang turut serta membantu selama saya berkuliah.
8. Kepada orang tua saya, Terimakasih atas Do'a, ucapan dan tindakan kalian yang selalu membuat saya tidak mudah menyerah.
9. Saudara-saudara dan Nenek saya yang selalu mendo'akan saya, serta percaya dan selalu mendukung mimpi-mimpi saya.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan, serta memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, Januari 2025

Tarisya Idris

DAFTAR ISI

SKRIPSI	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	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat penelitian	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian teoritis	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Kompensasi Finansial.....	16
2.1.3 Lingkungan kerja fisik.....	21
2.1.4 Disiplin kerja	25
2.1.5 Komitmen kerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu yang relevan	33
2.3 Kerangka Berfikir	37
2.4 Hipotesis	38
BAB III	40

METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1 Tempat Penelitian	40
3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Sumber Data	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	43
3.3.3 Teknik Sampling.....	44
3.4. Rancangan Penelitian.....	45
3.5. variabel penelitian dan definisi operasional variabel.....	46
3.5.1 variabel penelitian.....	46
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Instrumen Penelitian	51
3.6.1 Uji Instrumen.....	53
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	55
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	57
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.7.5. Uji Simultan (Uji F).....	59
3.7.6. Uji Parsial (Uji t)	60
BAB IV	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	63

4.2 Karakteristik Responden.....	67
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	70
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	71
4.4.1 Hasil Uji Validitas	71
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.5 Teknik Analisis Data	75
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	81
4.5.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.5.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)	83
4.5.6 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
4.6 Pembahasan	86
BAB V.....	91
KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pusat	31
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Lapangan	37
Tabel 1.3 Nama-nama Pasar	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan	35
Tabel 3.1 Jadwal kegiatan penelitian.....	42
Tabel 3.2 Jenis dan Jumlah Karyawan	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	49
Tabel 3.4 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	54
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Realiabilitas.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65

ABSTRAK

TARISYA IDRIS, Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE.,M.M dan Bapak Herlan Junaidi, S.E.,M.P.)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Populasinya berjumlah 56 responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 26 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(0,000 < 0,05)$ diketahui bahwa Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,220 > 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Disiplin Kerja berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Dan Komitmen Kerja berpengaruh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,639 ini berarti kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,9 %, sedangkan sisanya sebesar 36,1 % dipengaruhi variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

TARISYA IDRIS, The Influence of Financial Compensation, Physical Work Environment, Work Discipline, and Work Commitment on Employee Performance at Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya (Under the guidance Mr. Amrillah Azrin, SE., M.M and Mr. Herlan Junaidi, S.E., M.P.)

This research basically aims to determine the influence of Financial Compensation, Physical Work Environment, Work Discipline and Work Commitment on the Performance of Employees of Palembang Jaya Market Regional Companies. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression data analysis techniques and uses the SPSS version 26 statistical application. The population is 56 respondents.

Based on the results of data processing with SPSS Version 26 in the F test, the calculated F was obtained at $(0.000 < 0.05)$, it is known that Financial Compensation, Physical Work Environment, Work Discipline and Work Commitment together have a positive and significant influence on the performance of Regional Company employees Palembang Jaya Market. The t test results show that Financial Compensation (X1) has no effect on employee performance with a significance value of $0.220 > 0.05$. The Physical Work Environment (X2) has an influence with a significance value of $0.000 < 0.005$. Work Discipline has an effect with a significance value of $0.028 < 0.05$. And Work Commitment has an effect on the significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the coefficient of determination (R²) of 0.639 means that the contribution of the independent variable influences the dependent variable (employee performance) by 63.9%, while the remaining 36.1% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Financial Compensation, Physical Work Environment, Work Discipline, Work Commitment and Employee Performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya, maka setiap organisasi harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan organisasi ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Kualitas SDM bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut (Kuswarak & Yamin, 2023:1).

Perusahaan sektor pelayanan publik seperti bahwa Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Kota merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang dibentuk untuk melakukan pengurusan, pengelolaan pasar dan fasilitas serta utilitas pasar- pasar tradisional dalam rangka pengembangan perekonomian serta menunjang anggaran Pemerintah Kota Palembang dan pertumbuhan ekonomi nasional (JDIH, 2021). Dalam menjalankan Operasionalnya, Perusahaan ini memiliki 129 karyawan tetap di pusat dan lapangan

Berikut Jumlah Karyawan tetap Pusat pada Perusahaan daerah pasar Palembang jaya:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pusat

Nama Jabatan	Jumlah karyawan
Direktur Utama	1
Direktur Umum	1
Direktur Operasional	1
Satuan Pengawas Intern	1
Bagian Umum dan Kepegawaian	3
Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat	3
Bagian Keuangan	4
Bagian Penatausahaan, Kebersihan, Keamanan dan Ketertiban	3
Bagian Pembangunan, Pemasaran dan Bisnis	3
Bagian Perizinan pasar dan Parkir	3
Staff Administrasi	7
Staff Teknisi	3
Office boy/girl	5
Petugas Keamanan	4
Total	42

(Sumber: PD Pasar Palembang Jaya, 2024)

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan Tetap Lapangan

No	Nama Pasar	Jumlah Karyawan
1	Pasar Cinde	5
2	Pasar 16 ilir	7
3	Pasar Lemabang	5
4	Pasar Sekip Ujung	5
5	Pasar Tangga Buntung	6

6	Pasar Padang selasa	5
7	Pasar Bukit Kecil	5
8	Pasar Sekanak	4
9	Pasar 3-4 ulu	5
10	Pasar 10 ulu	5
11	Pasar KM 5	5
12	Pasar Talang kelapa	4
13	Pasar Kertapati	5
14	Pasar Kamboja	4
15	Pasar Soak bato	4
16	Pasar Kebon semai	5
17	Pasar Sematang borang	4
18	Pasar 26 ilir	4
	Total	87

(Sumber: PD Pasar Palembang Jaya, 2024)

Pasar tradisional merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung perekonomian masyarakat, khususnya di perkotaan. Pasar tradisional menyediakan kebutuhan Masyarakat dan menjadi sumber penghidupan bagi pedagang. Di kota Palembang, pengelolaan pasar tradisional dipercayakan kepada Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

Berikut adalah daftar nama-nama pasar tradisional yang berada dibawah pengelolaan Perusahaan Pasar Palembang Jaya

Tabel 1.3
Nama-nama pasar

No	Nama Pasar	Alamat
1	Pasar Cinde	Jl. Letnan Jaimas, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114
2	Pasar 16 ilir	Jl. Pasar 16 Ilir Kel. 16 Ilir Kec. Ilir Timur I – Palembang, Sumatera Selatan
3	Pasar Lemabang	Jl. Rama Kasih Raya, Duku, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163
4	Pasar Sekip Ujung	Jl. Ampibi, 20 Ilir D II, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127
5	Pasar Tangga Buntung	Jl. Pangeran Sido Ing Lautan No.248, 36 Ilir, Kecamatan Gandus, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30147
6	Pasar Padang selasa	Jl. Padang Selasa Kelurahan, Bukit Lama, Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139
7	Pasar Bukit Kecil	Jl. KH. Ahmad Dahlan No.68, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121
8	Pasar Sekanak	28 Ilir, Kec. Ilir Bar. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113
9	Pasar 3-4 ulu	Jl. KH. Moh. Asyik, 3-4 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30122
10	Pasar 10 ulu6	Jl. KH. Azhari No.9, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111
11	Pasar KM 5	Jl. Kolonel H. Barlian No.54, Ario Kemuning, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151
12	Pasar Talang kelapa	Jl. Klp. Gading, Talang Klp., Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30155
13	Pasar Kertapati	Jl. Lintas Sumatra No.367, Ogan Baru, Kec. Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30255

14	Pasar Kamboja	Jl. Mayor Santoso, 20 ilir D.III, Kec. Ilir Timur. I, Palembang
15	Pasar Soak bato	Jl. Soak Bato, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30135
16	Pasar Kebon semai	Jl. Bay Salim No.5770, Sekip Jaya, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114
17	Pasar Sematang borang	Mariana Ilir, Kec. Banyuasin I, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan 30961

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Untuk menjalankan tanggung jawab dalam mengelola pasar-pasar tersebut pastinya perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Prawirosentono dalam budiyanto & Mochklas (2020:10) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam organisasi pelayanan publik, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Hasil observasi yang diperoleh penulis melalui wawancara langsung dengan beberapa karyawan pusat dan lapangan, menyatakan bahwa keluhan yang sering didapatkan dari pedagang ialah mengenai rendahnya kualitas pelayanan dan lambatnya respon pihak pusat terhadap keluhan terkait kebutuhan operasional pasar, pengelolaan pasar dan kebijakan baru, seperti fasilitas yang kurang memadai atau kebersihan yang terabaikan yang mempengaruhi pengalaman pelanggan. Hal tersebut membuat pedagang-pedagang merasa kurang puas dengan kinerja yang diberikan karyawan pd

pasar Palembang jaya. Setiap Perusahaan tentunya dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik terutama Perusahaan di sektor pelayanan seperti Perusahaan Daerah pasar Palembang jaya yang sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada pedagang dalam mengelola pasar-pasar tersebut, sehingga dibutuhkannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, akan tetapi dengan adanya keluhan terkait kualitas pelayanan tersebut mencerminkan bahwasanya kinerja karyawan masih belum cukup baik. Dari hasil wawancara langsung penulis kepada beberapa karyawan pusat dan lapangan Perusahaan, menyatakan bahwa beberapa dari mereka merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan PD Pasar Palembang Jaya adalah Kompensasi finansial karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi finansial menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja dalam suatu Perusahaan. Menurut Nurmansyah (2024:77) Kompensasi finansial adalah pembayaran yang dilakukan kepada karyawan Perusahaan dalam bentuk uang tunai seperti pembayaran gaji atau upah, pembayaran tunjangan, intensif, dan bonus. Peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada pasal 45 ayat 1 yang bersumber dari jaringan dokumentasi dan informasi hukum (JDIH), dimana disitu dinyatakan bahwasanya direksi menetapkan penghasilan pegawai perumda pasar sesuai dengan rencana kerja dan anggaran perumda pasar yang dimana dimaksudkan adanya gaji, tunjangan, fasilitas, jasa produksi dan intensif pekerjaan, akan tetapi

berdasarkan wawancara langsung beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti sejumlah karyawan kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan, tidak ada untuk intensif di luar gaji pokok, karyawan hanya mendapat bonus tunjangan hari raya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Apabila kompensasi dirasa tidak memadai, karyawan cenderung kehilangan motivasi yang berujung pada penurunan kinerja (Werther dan Davis dalam Zunaidah dkk, 2020). Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang tak kalah penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021:56) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung seperti fasilitas yang baik, kebersihan, pencahayaan, serta suhu ruangan yang sesuai, sangat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menyebabkan stress dan kelelahan, sehingga menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu Upaya penting untuk mendukung kinerja optimal karyawan. Hasil dari observasi di Lokasi secara langsung yang telah dilakukan peneliti serta keluhan yang dipaparkan baik dari internal maupun eksternal yaitu dari segi pihak karyawan yang bekerja maupun ulasan para pengunjung yang bersumber pada komentar di *google review*, pada dasarnya masih banyak yang perlu di perhatikan pada

lingkungan kerja fisik di Perusahaan Daerah pasar Palembang jaya, dikarenakan Perusahaan ini terletak berdampingan dengan pasar pastinya kebisingan cukup mengganggu konsentrasi karyawan, dan juga sirkulasi udara yang kurang memadai dan struktur Gedung yang cenderung padat, Gedung ini kurang ideal dalam menyediakan sirkulasi udara yang baik. Meskipun karyawan bekerja di dalam ruangan dan ber AC dalam ruangan tersebut terlihat sangat penuh dan kurang tertata rapi, serta lahan parkir yang cukup kecil membuat sulit karyawan bahkan pengunjung lainnya. Perusahaan yang menyediakan fasilitas fisik yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, di mana karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh faktor eksternal seperti kebisingan atau kondisi ruangan yang tidak memadai. Hal ini berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan Perusahaan (Dessler dalam Khaeruman (2021:58).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam Maskur, dkk (2024:4), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan melalui pencapaian kinerja optimal, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan Kinerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap peraturan dan prosedur, yang akhirnya menurunkan kinerja

keseluruhan. Disiplin kerja merupakan Tingkat kepatuhan karyawan terhadap jadwal masuk dan keluar kerja, ketepatan waktu sangat penting di lingkungan pasar yang memiliki jam operasional yang teratur, Dari hasil wawancara langsung yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pusat maupun lapangan, beberapa karyawan Perusahaan seringkali terlambat hal tersebut menyebabkan gangguan dalam operasional pasar dan untuk sanksi pelanggaran jika karyawan melakukan hal tersebut melebihi batasnya karyawan hanya mendapatkan Surat peneringatan (SP) dan dikenakan potongan gaji, ringannya sanksi cenderung membuat karyawan kurang patuh pada aturan serta minimnya pengawasan menyebabkan banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan baik. Ketidaksiplinan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun tidak semua orang bisa dengan mudah menerapkan sikap disiplin kerja, mulai dari tidak menepati janji, hingga tidak berkomitmen pada apa yang dikerjakan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai Maskur, dkk (2024:7).

Selain itu tentu juga Komitmen kerja tak kalah penting. Komitmen kerja merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki ketertarikan emosional yang kuat dengan Perusahaan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Komitmen ini mendorong karyawan untuk memberikan

yang terbaik dan tetap produktif dalam jangka waktu yang Panjang, meskipun menghadapi tantangan, komitmen kerja yang kuat akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berkontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Akan tetapi dengan adanya permasalahan seperti karyawan kurang puas atau rendahnya kompensasi finansial yang diberikan seperti gaji dan tunjangan yang tidak sebanding dengan beban kerja dan keterbatasan bagi Perusahaan daerah dalam pengelolaan fasilitas berdampak pada komitmen karyawan untuk bekerja maksimal atau tidak merasa berkewajiban untuk bekerja lebih baik demi Perusahaan karyawan Perusahaan merasa kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, dapat dilihat dari kurangnya kinerja karyawan di Perusahaan tersebut. Hal itu berkesinambungan dengan kurang disiplinnya karyawan dan cenderung kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mendukung tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja (Robbins & Judge, 2019: 72).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi finansial, Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah pasar Palembang jaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang jaya
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang jaya
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang jaya
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang jaya
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang jaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan Perusahaan daerah pasar Palembang jaya

2. Untuk mengetahui kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kinerja karyawan Perusahaan daerah pasar Palembang jaya

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi instansi/Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi Perusahaan untuk menilai dan memperbaiki kebijakan kompensasi finansial yang lebih adil dan kompetitif, merancang lingkungan kerja fisik yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan, meningkatkan disiplin dan komitmen kerja agar dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi mahasiswa lain khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memperdalam pemahaman mengenai oengelolaan SDM, peneliti akan terlatih dalam melakukan analisis data, sehingga dapat meningkatkan kemampuan berfikir kritis dan pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Judul Produk Hukum. Diakses pada 05 Oktober 2024, dari <https://jdih.palembang.go.id/detail-produk-hukum/5803>
- Fitri. (2024, Juli 22). Kinerja Perumda. Sumsel Update. <https://sumselupdate.com/kinerja-perumda-pasar-dinilai-tak-memuaskan-pj-walikota-palembang-siap-lakukan-asesmen/>. Diakses tanggal 05 oktober 2024.
- Kuswarak, R., & Yamin, M. (2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Penerbit Abadi.
- Nurmansyah, N. S. R. (2024) Manajemen Kompensasi. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). Kinerja pegawai. Singaraja: Mpu Kuturan Press.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan (Pendekatan riset). Serang: CV. AA Rizky.
- Safrizal, H. B. A. (2023). Disiplin kerja, reward, dan kinerja karyawan UMKM. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan kinerja: Manajemen sumber daya manusia. Serang: CV. AA Rizky.
- Maskur, D. H., dkk. (2024). Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward, dan punishment. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi (Edisi ke-17, hal. 72). Jakarta: Salemba Empat.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). Buku ajar manajemen kompensasi. Sidoarjo: Umsida Press.
- Yuliasesti, E., dkk. (2023). Komitmen organisasi: Tinjauan kasus berbagai organisasi publik dan swasta. Yogyakarta: UAD Press.

- Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, pengembangan dan aplikasi. Badung, Bali: CV. Noah Aletheia.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis, A. H., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mahmudah, E. W. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. (2023). Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir. (Edisi ketiga, cetakan pertama). Palembang: Universitas Tridianti.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492.
- Latte, J. (2023). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KONSUMEN TIRTA KANDILO KABUPATEN PASER. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13-26.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. Publik: Jurnal

Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9 (2), 192-203.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.

Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara PratamaLines Balikpapan. *E- BISMARCK : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing* ,1(1).<https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.359>