

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN
ABSENSI ONLINE BERBASIS APLIKASI HERMES
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SUKANDA DJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

NURIYAH SHABRINA

NPM : 2101110107

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nuriyah Shabrina
Nomor Pokok/Npm : 2101110107
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Absensi Online Berbasis Aplikasi Hermes Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12-2-25 Pembimbing I : 
Ellen Sumiarni, SE,MM
NIDN. 0223116001

Tanggal 11-2-25 Pembimbing II : 
Alinadia, SE, MM
NIDN. 0207125901

Mengetahui,

Dekan



Dr. Msy Muktal, SE, M.SIAK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



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

149 /PS/DFEB/ 25

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nuriyah Shabrina
Nomor Pokok/NRM : 2101110107
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi Online Berbasis Aplikasi Hermes Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-02-25 Ketua penguji :


Ellen Sumiarni, SE,MM
NIDN. 0223116001

Tanggal 11-2-25 Penguji I :


Alinadia, SE, MM
NIDN. 0207125901

Tanggal 10 Februari 2025 Penguji II :


Dr. Yuni Adinda, SE, MM
NIDN. 0207069401

Mengetahui,

Dekan


Tanggal 13-02-25



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

Ketua Program Studi

Tanggal 13-02-25


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

ii

149/PS/DFEB/25

MOTTO :

“Pendidikan bukanlah proses mengisi wadah yang kosong tetapi Pendidikan adalah proses menyalakan api pikiran”

PERSEMBAHAN :

Dengan cinta dan ridha Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada :

- ❖ **Kedua orang tuaku tercinta ayah Kgs.M.Sofyan (Alm) dan ibu Sutarmini, saudara kandungku Sazily Fikri, Rizkiansyah Hasbullah, Muslim Madani**
- ❖ **Dosen Pembimbing Akademik Bapak Muhammad Said,SE.,M.Si**
- ❖ **Dosen Pembimbing Skripsi Ibu Ellen Sumiarni, SE,MM dan Ibu Alinadia, SE, MM**
- ❖ **Teman-teman seperjuanganku dikampus dari grup maboc team**
- ❖ **Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuriyah Shabrina
Nomor Pokok/NPM : 2101110107
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi Online Berbasis Aplikasi Hermes Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang

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

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikian surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Januari 2025



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Absensi *Online* Berbasis Aplikasi *Hermes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hj. Edizal,AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,S.E.,M.Si., Ak.,CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariyah,SE.,MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Ellen Sumiarni,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
5. Ibu Alinadia,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penilitan
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

7. Pimpinan PT.Sukanda Djaya Palembang serta karyawan yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
8. Kedua orang tua tercinta dan saudara kandung penulis tersayang yang telah memberikan dukungan, semangat, perhatian serta selalu mendoakan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
9. Sahabat-sahabat penulis dilingkungan kampus, Andrian, Lina, Susila, Wulan, Raynal, dan Geri terimakasih selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini
10. Sahabat-sahabat penulis diluar kampus Akbar, Irin, Nurul, Padilah terimakasih selalu menjadi support sistem bagi penulis dan memotivasi penulis untuk semangat menggapai gelar sarjana
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungannya semoga apa yang kita lakukan selalu mendapatkan limpahan rahmat dari Allah SWT dan berguna bagi kita semua. Aamiin ya Rabbalalamin..

Palembang, Januari 2025

Nuriyah Shabrina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Insentif	9
2.1.2 Jenis-Jenis Insentif	10

2.1.3 Dimensi dan Indikator Insentif	11
2.1.4 Kriteria-Kriteria Insentif.....	11
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.7 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	14
2.1.8 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.9 Manfaat Lingkungan Kerja.....	17
2.1.10 Sistem Absensi Onlines Berbasis Aplikasi Hermes	17
2.1.11 Tujuan Absensi Online	18
2.1.12 Dimensi dan Indikator Absensi Online	19
2.1.13 Kelebihan dan Kekurangan Absensi Online	19
2.1.14 Kinerja Karyawan	20
2.1.15 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	20
2.1.16 Karakteristik Kinerja Karyawan	21
2.1.17 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.1.18 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Berfikir.....	23
2.4 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1 Sumber Data	27

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	28
3.4 Rancangan Penelitian.....	29
3.5 Variabel dan Defnisi Operasional.....	30
3.5.1 Variabel	30
3.5.2 Definisi Operasional	30
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Uji Instrumen Penelitian	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Realibitas.....	34
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.2 Uji Normalitas.....	35
3.8.3 Uji Multikolinieritas	35
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas	36
3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.8.6 Analisis Koefisien Kolerasi	37
3.8.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	38
3.8.8 Uji Hipotesis	39
3.8.9 Uji Simultan (Uji F).....	39
3.8.10 Uji Parsial (Uji t).....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	42
---------------------------	----

4.1.1 Profil Perusahaan	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Deskripsi Profil Responden	45
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2 Uji Reliabilitas	50
4.3 Uji Asumsi Klasik	50
4.3.1 Uji Normalitas.....	50
4.3.2 Uji Multikolinieritas	52
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda	54
4.3.5 Uji Koefisien Korelasi.....	56
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi	57
4.3.7 Uji Hipotesis	58
4.3.8 Uji F (Simultan)	58
4.3.9 Uji t (Parsial).....	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	68
-----------------------	-----------

LAMPIRAN	71
-----------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan yang Bermasalah.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 Skala Likert	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Kolerasi.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (F)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Grafik Histogram)	51
Gambar 4.3 Uji Normalitas (Grafik P-plot).....	52
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	54

ABSTRAK

NURIYAH SHABRINA. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Absensi *Online* Berbasis Aplikasi *Hermes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang (dibawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, SE,MM dan Ibu Alinadia, SE, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan absensi *online* berbasis aplikasi *hermes* terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 145 responden dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan computer *Statistical Product and Servis Solution* (SPSS) Versi 27, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Absensi *Online* Berbasis Aplikasi *Hermes* berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan absensi *online* berbasis aplikasi *hermes* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, Absensi Online Berbasis Aplikasi Hermes

ABSTRACT

NURIYAH SHABRINA. The Effect of Incentives, Work Environment, and Hermes Application-Based Online Attendance on Employee Performance of PT. Sukanda Djaya Palembang (under the guidance of Mrs. Ellen Sumiarni, SE, MM and Mrs. Alinadia, SE, MM)

This study aims to analyze whether there is an influence of incentives, work environment and online attendance based on the Hermes application on the performance of employees of PT. Sukanda Djaya Palembang. The population in this study is 145 respondents with a sample of 60 respondents using the slovin formula. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The instruments used were validity tests, reliability tests, with data analysis techniques using multiple linear regression analysis using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 27 computer, determination coefficients and classical assumption tests which included normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The hypothesis tests used in this study are simultaneous tests (f test) and partial tests (t test).

The results of the study show that the variables of Incentives, Work Environment, and Hermes Application-Based Online Attendance have a simultaneous effect on the Employee Performance variable. The results of the study also showed that incentives did not have a significant effect on employee performance, the work environment had a significant effect on employee performance, and online attendance based on the Hermes application had a significant effect on employee performance.

Keywords: Incentives, Work Environment, Hermes Application-Based Online Attendance

RIWAYAT HIDUP

Nuriyah Shabrina, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 23 April 2001. Anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Kgs.M.Sofyan dan Ibu Sutarmini.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di MI.Quraniah 1 Palembang pada tahun 2013. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 6 Palembang dan tamat pada tahun 2016, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 6 Palembang dengan Jurusan Jasa Boga diselesaikan pada tahun 2019. Kemudian di tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu tempat untuk berkumpul dan bekerja bagi setiap orang guna mencapai tujuan secara bersama-sama. Pada perusahaan memiliki berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun non manusia keduanya sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja dan bertanggung jawab nya seorang karyawan dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik maka semakin dekat perusahaan dengan tujuannya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah insentif. Insentif adalah sebagai bentuk dorongan, bentuk insentif finansial bagi karyawan perusahaan menjadikan karyawan sebagai pencapaiannya karyawan. Hasibuan (2013:118) Mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif yang merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Definisi insentif lainnya mengatakan insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif (Sarwoto, 2018). Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan sebuah penghargaan yang harus ada untuk menghargai karyawan yang berprestasi, yaitu sebagai balas

jasa karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mampu untuk mencapai titik tertentu, dimana telah melewati batas target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Agar karyawan bisa memaksimalkan kinerjanya Perusahaan pun perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan tentram. Baik lingkungan kerja fisiknya seperti tata ruang maupun lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan yang kondusif serta nyaman dan percaya kepada perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Danang (2018:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Sementara itu, Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas.

Selain itu, Tak jarang pula kegiatan absensi menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja karyawan. Absensi dan rekap absensi adalah kegiatan yang sangat penting dalam proses penggajian karyawan. Perhitungan absen yang dihitung dengan jumlah hari kerja menjadikan proses ini perlu adanya pengawasan dalam pencatatan data absensi maupun perekapannya nanti. Menurut Purnakaryanto (2022) implementasi absensi online merupakan langkah progresif dalam memanfaatkan potensi teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi. Salah satu faktor penilaian terhadap kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari daftar absensi karyawan apakah karyawan tersebut sering datang terlambat, ijin, maupun tidak masuk kerja. Sistem absensi berbasis aplikasi adalah sebuah aplikasi yang dapat diakses pada smartphone yang cara penggunaannya dengan mengambil gambar wajah para karyawan tetapi hanya dapat digunakan pada saat karyawan berada di kantor. Absensi berbasis aplikasi ini memiliki fitur lokasi yang tidak bisa diubah-ubah sehingga para pegawai hanya bisa mengambil gambar wajah ketika sudah berada di kantor. Absensi berbasis aplikasi ini juga memudahkan administrator untuk merekap absensi para karyawan secara keseluruhan.

PT.Sukanda Djaya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman. PT.Sukanda Djaya mengimpor produk makanan dan minumannya dengan kategori produk yang dijual adalah beku/frozen, dingin dan kering. Produknya seperti susu UHT, beef, nugget, nuttela, Mazola, kinderjoy, yogurt, jugle juice dan sebagainya. Pendistribusian dilakukan ke masing-masing cabang yang ada diseluruh Indonesia.

Salah satu Fenomena yang terjadi di Perusahaan ini adalah Kinerja Karyawan yang dituntut untuk diberikan secara optimal. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebetulnya sangat banyak, tetapi peneliti mengambil tiga faktor dari sekian banyaknya faktor tersebut, yaitu Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi online berbasis Aplikasi Hermes. Berdasarkan Observasi yang dilakukan peneliti pada PT Sukanda Djaya Palembang terlihat bahwa Kinerja Karyawan masih belum optimal. Terdapat fenomena dimana Seluruh karyawan di perusahaan ini selalu bekerja dengan giat dari pagi sampai sore bahkan larut malam dengan harapan bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan agar bisa mendapatkan insentif. Akan tetapi jika kinerja karyawan tidak mencapai target maka tidak ada insentif yang diberikan hal itu terjadi karena mungkin target yang diberikan terlalu besar setiap bulannya . sehingga menyebabkan semangat dan kinerja kerja karyawan berkurang. Selain dari itu Lingkungan kerja suasana kerja yang kurang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya, banyak yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, perlu juga memikirkan lingkungan kerja yang nyaman, sejahtera, lengkapnya fasilitas kerja dan hubungan baik antara sesama rekan kerja. PT Sukanda Djaya ini telah menetapkan absensi online berbasis aplikasi *Hermes*. Dimana aplikasi tersebut dapat diakses hanya pada titik yang telah ditentukan. Tak jarang aplikasi tersebut

mengalami kendala seperti eror, membuat karyawan yang datang tepat waktu menjadi telat. Hal ini juga sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawannya bisa optimal.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan yang Bermasalah
Periode 01 – 31 Juli 2024

No	Emp. ID	Emp. Name	Designation	Date	Shift	Att. Status
237	202404046	Agus Setiawan	Transport Driver	14/10/24	07.00-15.00	ABS
718	202410114	Chandra	Sales MT Supervisor	31/10/24	08.00-16.00	ABS
1070	202406163	Elma Mentari	Sales Merchandise	26/10/24	08.00-16.00	ABS
2085	202310172	M Romi Ubaidillah	Salesman	23/10/24	08.00-16.00	ABS
2189	202001033	M Heriyadi	Warehouse Worker	08/10/24	08.00-16.00	ABS
2210	202001033	M Heriyadi	Warehouse Worker	29/10/24	08.00-16.00	ABS
2269	202009071	M Nurfrialdi	Distribution Helper	29/10/24	07.00-15.00	ABS
2417	202010051	Mispriyanti	Sales Merchandise	28/10/24	09.00-17.00	ABS
2478	202204044	Muhammad Rizal	Sales Merchandise	29/10/24	08.00-16.00	ABS
2540	202306061	Muhammad Eprizal	Sales Merchandise	01/10/24	09.00-17.00	ABS
2720	202304122	M Riki Hamdani	Warehouse Worker	04/10/24	21.00-05.00	ABS
2924	202403033	Nuriyah Shabrina	Sales Merchandise	27/10/24	07.00-15.00	ABS
2928	200702004	Nuryadi	Collector	02/10/24	08.00-16.00	ABS
3490	202011099	Riri Karima	Sales Merchandise	29/10/24	09.00-17.00	ABS
3519	202401106	Rizki Wulandari	Sales Merchandise	28/10/24	08.00-16.00	ABS
3764	202404051	Suana Lio	Transport Driver	05/10/24	07.00-12.00	ABS

Sumber : data PT.Sukanda Djaya Palembang (2024)

Dari data diatas terdapat fenomena bahwa tarikan absensi dari beberapa karyawan mengalami ABS (Absent) yang berarti tidak melakukan rekam kehadiran atau dinyatakan absent tanpa pengajuan cuti ataupun izin. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan tidak mengupload foto absen di jam masuk kerja pada aplikasi *hermes* ataupun bisa dikarenakan telat absen pada aplikasi tersebut . Hal ini juga perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, diketahui dari pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat research gap positif dan negatif sehingga mengacu pada penelitian. Hasil penelitian Akase,dkk (2023) mengungkapkan bahwa insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Rizki Dwi Astutik dkk (2020) mengungkapkan bahwa insentif dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dalam sebuah organisasi, kinerja memegang peranan penting sebab dengan adanya kinerja yang tinggi berarti karyawan menjadikan organisasi dapat meraih kesuksesan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi Online Berbasis Aplikasi *Hermes* Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukanda Djaya Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi *Online* berbasis Aplikasi *Hermes* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Palembang?
2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya Palembang?
4. Apakah Absensi *Online* berbasis Aplikasi *Hermes* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Absensi Online berbasis Aplikasi Hermes terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang
2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang
4. Pengaruh Absensi Online berbasis Aplikasi Hermes terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh insentif, lingkungan kerja dan absensi online pada aplikasi *Hermes*.

2. Bagi peneliti,

Hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan terhadap teori-teori yang ada dengan aplikasinya di dunia nyata.

3. Bagi kalangan akademisi

Bagi Masyarakat yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar,C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin KabupatenSidoarjo).Greenomika,3(1),30-35.
<https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/467>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Dalimuthe, N. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area
- Danang,S. (2018). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service). 66
- Dessler. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta. 141
- Fitria NurIrdayani, Sari Marlioni, & July Yuliawaty (2024). Analisis Kedisiplinan Pegawai Sebelum dan Sesudah Melalui Sistem Informasi Absensi Presensi (SIAP) untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Karawang. Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis syariah. Vol6 Nomor 9 (2024) 6205–6219.
<https://journallaaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/2590/2434>
- Ghozali, I. (2021). Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 145
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi Revisi: Jakarta PT.Bumi Aksara. 118
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. Jurnal Impresi Indonesia, 1(4), 315–321. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47>.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Persada Rusdakarya: Bandung
- Nurjannah, A., & Erni Rusyani, S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Pt. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat)(Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Resiana Dwiputri Rumondor. (2019). PENGARUH KENAIKAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO. Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 867-875. <file:///C:/Users/USER/Downloads/loji2018,+08.+Resiana+Dwiputri+Rumondor.+OK.pdf>
- Rezitha Leicha Alfita Akase , Hedy Vanni Alam , Valentina Monoarfa (2024) Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo. Vol 7. No 1
- Rio, N., Hariyanto, D., & Sunita, E. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Absensi Karyawan Pada PT. San Andreas Mandiri Bekasi. IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering, Vol.5, No., 34–41.
- Rizki Dwi Astutik, Hari Purwanto, Heny Sidanti. (2020) PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
- Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar (2019) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Rully Roosdianto, Ani Oktarini Sari & Arief Satriansyah (2021). RANCANG BANGUN APLIKASI SISTEM INFORMASI ABSENSI
- Sarwoto. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refka Aditama Eresco: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2014). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498–505.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>
- Subroto, V. K. (2019). Sistem Informasi Absensi Karyawan Untuk Perhitungan Gaji Pada Cv. Sumber Lumas Semarang. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, Volume 10, 33–39.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbith Alpabeth: Bandung.456
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbith Alpabeth: Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

