

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CATUR KENCANA SAKTI CABANG BALIKPAPAN

MUH. FAUHAN HIBATULLAH

A021191013



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CATUR KENCANA SAKTI CABANG BALIKPAPAN

MUH. FAUHAN HIBATULLAH

A021191013



Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CATUR KENCANA SAKTI CABANG BALIKPAPAN

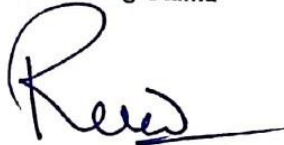
Disusun dan diajukan oleh

MUH FAUHAN HIBATULLAHA021191013

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makasar, 13 Januari 2024

Pembimbing Utama



Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D., CSEM., CWM

NIP. 196412311990112001

Pembimbing Pendamping



Romi Setiawan, S.E., MSM

NIP. 197510122008011007

Mengetahui
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CATUR KENCANA SAKTI CABANG BALIKPAPAN

disusun oleh:

MUH FAUHAN HIBATULLAH
A021191013

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 7 Februari 2023 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM	Ketua	1..... 
2.	Romi Setiawan, S.E.,MSM	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Musran Munizu, . S.E., M.Si.,M.AP	Anggota	3..... 
4.	Dr. Andi Nur Baumassepe Mappanyompa, S.E.,M.M	Anggota	4..... 



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang Bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muh Fauhan Hibatullah

Nim : A021191013

Jurusan/Program studi : Manajemen

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT CATUR KENCANA SAKTI CABANG BALIKPAPAN

Merupakan karya tulis ilmiah yang saya buat secara sendiri dengan segala pengetahuan yang telah saya dapatkan selama melakukan proses belajar di bangku perguruan tinggi. Adapun dengan ini saya membuat pernyataan bahwa karya tulis ini saya buat sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi, dengan tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah diterbitkan dan ditulis oleh peneliti lainnya. Apabila terdapat di kemudian hari unsur-unsur plagiarisme pada naskah ini saya bersedia dengan ketentuan yang berlaku menerima sanksi yang berlaku sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Februari 2023

Yang membuat pernyataan

Materai
METERAI
TEMPEL
SF6AKX816057256
Muh Fauhan Hibatullah



v

v

PRAKATA

Tiada kata dan kalimat yang pantas penulis ucapkan selain puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan berkat-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan” yang merupakan syarat untuk mengerjakan tugas akhir dan menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini yang disusun oleh penulis menggunakan bahasa yang sederhana diharapkan agar dapat bermanfaat bagi semua orang. Setiap kalimat yang tertuang dalam skripsi ini tak luput dari kekurangan serta kesalahan. Maka dari itu penulis dengan sangat menerima segala bentuk saran dan kritikan yang membangun demi kebaikan skripsi ini kedepannya, dengan selesainya skripsi ini tak terlepas dari segala doa, bimbingan, arahan, serta bantuan dari beberapa pihak.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih, tersayang dan tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menyusun skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yang tak pernah lelah selalu membimbing dan menyemangati penulis, mengajarkan hal-hal yang baik, rela berkorban demi mendukung cita-cita penulis, semoga penulis akan jadi anak kebanggaan. Oleh karena itu, untuk kedua orang tua penulis, semoga diberikan umur yang panjang, kesehatan dan rezeki yang melimpah, sehingga bisa menuntun anaknya menuju kesuksesan dan dijabah doa-doa serta harapan yang

baik untuk anaknya. Terima kasih juga kepada saudara(i) penulis yang selalu ada dalam langkah penulis dan seluruh keluarga besar yang terus memberikan dukungan dan doa sampai hari ini. Tiada hal yang dapat penulis balaskan selain ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan dan perlindungan-Nya. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin, para Wakil Rektor dan beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, para Wakil Dekan dan beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA.,M.Phil dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM selaku Pembimbing I dan Romi Setiawan, S,E.,MSM selaku Pembimbing II atas segala kebaikan dan ketulusan dalam hal mendampingi dan membimbing penulis serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran yang konstruktif kepada penulis selama penulis menyusun skripsi ini.
5. Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si.,M.AP selaku Penguji I dan Dr. Andi Nur Baumassepe Mappanyompa, S.E.,M.M selaku Penguji II atas segala saran, masukan, serta ilmu yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan proposal penelitian ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat yang senantiasa akan penulis ingat, serta pengalaman yang tak terlupakan

selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terutama atas segala bantuannya dalam pengurusan administrasi selama penulis menyusun skripsi ini.
8. Segenap Bapak dan Ibu karyawan PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan, yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian skripsi di kantor PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan.
9. Orang tua Penulis, Lamasi dan Julpiana Daud yang selalu mendukung dan mendoakan kelancaran dalam segala urusan untuk penulis .
10. Terkhusus kepada teman penulis di Fakultas, Fatoni, Yusril, Muh Akbar , Selva, Yana, Fitri dan Ina sebagai teman seperjuangan dari maba sampai tingkat akhir, yang selalu menyemangati penulis dan memberi masukan dalam penyelesaian skripsi ini, selalu ada buat penulis dikala susah maupun senang.

Banyak hal dan banyak orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Sekali lagi dalam fase yang kali ini penulis lalui kembali mengucapkan banyak terima kasih untuk orang-orang yang belum sempat penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan mereka menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 11 Februari 2024



Muh. Fauhan Hibatullah

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan

Muh. Fauhan Hibatullah

Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM

Romi Setiawan, S.E.,MSM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, analisis regresi linear, pengujian hipotesis, dan pengujian statistik (koefisien determinan, uji t, dan uji F).

Berdasarkan hasil analisis yang telah di kemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT Catur Kencana Sakti Balikpapan Branch

Muh. Fauhan Hibatullah

Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM

Romi Setiawan, S.E.,MSM

This research aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT Catur Kencana Sakti Balikpapan Branch. The analytical methods used in this research are quantitative descriptive, linear regression analysis, hypothesis testing, and statistical testing (determinant coefficient, t test, and F test).

Based on the results of the analysis that have been put forward, conclusions can be drawn from the results of the analysis regarding the influence of compensation and the work environment on the performance of employees of PT Catur Kencana Sakti Balikpapan Branch, namely that there is a negative and significant influence on the compensation variable on the performance of employees of PT Catur Kencana Sakti Balikpapan Branch. There is a positive and significant influence on work environment variables on the performance of PT Catur Kencana Sakti Balikpapan Branch employees

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	xiv
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan penelitian.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2. 1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	9
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	10
2.1.3 Indikator Kompensasi.....	10
2. 2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja	12

2.3	Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1	Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.4	Penelitian Terdahulu	15
2.5	Kerangka Berpikir.....	21
2.6	Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	22
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	23
3.5	Pengukuran	24
3.6	Populasi dan Sampel	25
3.7	Teknik Pengumpulan Data	25
3.8	Teknik Analisis Data.....	26
3.8.1	Uji regresi berganda	26
3.8.2	Uji Validitas.....	26
3.8.3	Uji Realibilitas.....	28
3.8.4	Uji Normalitas	28
3.8.5	Uji Statistik.....	29
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1	Deskripsi Singkat Organisasi.....	31
4.2	Deskripsi Data Responden	31
4.3	Penentuan Range.....	33
4.4	Teknik Analisis Data	36
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	36
4.4.2	Uji Validitas	38

4.4.3 Uji Realibilitas	39
4.4.4 Uji Normalitas	40
4.4.5 Uji Statistik	41
4.5 Pembahasan.....	44
BAB V	47
KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

Table 1.1 UMP 38 Provinsi di Indonesia.....	3
Table 1.2 UMK Provinsi Kalimantan Timur 2023	5
Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
Table 3.1 Tabel Definisi Variabel	23
Table 3.2 Tabel Skala Likert	25
Table 4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden	32
Table 4.2 Tabel Usia Responden	32
Table 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kompensasi (X1).....	34
Table 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan yang Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2)	35
Table 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	36
Table 4.6 Hasil Linear Berganda	37
Table 4.7 Hasil Uji Validitas	38
Table 4.8 Hasil Uji Realibilitas	39
Table 4.9 Hasil Uji Normalitas	40
Table 4.10 Korelasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	41
Table 4.11 Korelasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	42
Table 4.12 Hasil Uji t	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Mahasiswa.....	53
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 3. Nilai R tabel	59
Lampiran 4. Hasil Olah data SPSS Validitas, Realibilitas, dan Normalitas .	60
Lampiran 5. Hasil pengujian uji statistik.....	66
Lampiran 5 Nilai T tabel.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus mampu menangani aset yang harus mereka perjuangkan di zaman sekarang ini. Menghadapi kemajuan dan persaingan saat ini membutuhkan pekerja yang memiliki tingkat eksekusi yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan mencapai target terbesar memerlukan pelaksanaan yang luar biasa dari pekerja yang berwibawa. Eksekusi pekerja yang tinggi sangat dinantikan oleh organisasi. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang)”. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa “istilah eksekusi berasal dari kata eksekusi kerja atau eksekusi nyata (eksekusi kerja atau prestasi sungguh-sungguh yang dilakukan seseorang)”. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja unggul, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan mampu bertahan dalam persaingan internasional. Kinerja yang tinggi bukan hanya sebuah insiden, namun banyak variabel yang mempengaruhinya, termasuk gaji dan tempat kerja. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: pertama prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Kedua, keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Ketiga, perilaku, mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Keempat, kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Faktanya, masing-masing faktor tersebut akan mempunyai pengaruh, ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Tingkat kinerja karyawan bergantung pada inspirasi yang hebat. Karyawan akan lebih mungkin melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya ketika mereka termotivasi untuk melakukannya. Namun di samping itu perlu adanya tindakan yang mendorong kerja pegawai, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, agar dapat mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang ideal.

Dalam sebuah perusahaan tentu terdapat tujuan yang ditargetkan. Salah satu yang menjadi faktor pendukung dalam hal pencapaian tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. "Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan roda usahanya" (Hou, 2022). Oleh karena itu, SDM dalam suatu organisasi memerlukan dewan yang kemudian dihadirkan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dari pencapaian tujuan organisasi adalah tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong perilaku bertanggung jawab dalam bekerja. Tempat kerja mempengaruhi perwakilan sehubungan dengan penyelesaian kewajiban.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai.”

Selain lingkungan kerja, faktor lain seperti kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, konsensusnya adalah “karyawan menunjukkan potensi maksimalnya kepada perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan apresiasi yang pantas atas upaya karyawan tersebut dengan memberikan kompensasi yang sesuai.” (Sutrisno, 2016).

Di Indonesia, kompensasi cenderung bervariasi berdasarkan wilayah karena perbedaan biaya hidup, tingkat inflasi, dan struktur ekonomi antar wilayah. Pada dasarnya kompensasi ditentukan melalui survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak). KHL merupakan patokan kebutuhan hidup bulanan seseorang di suatu wilayah tertentu dan menghitung berbagai kebutuhan. Setiap daerah mempunyai kebutuhan penghidupan yang layak yang berbeda-beda. Misalnya, jika biaya hidup di wilayah tertentu lebih tinggi dibandingkan wilayah lain, perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat di wilayah tersebut.

Berikut tabel UMP di 38 provinsi di Indonesia per November 2023

Table 1.1 UMP 38 Provinsi di Indonesia

1	DKI Jakarta	5.067.381
2	Papua	4.024.270
3	Papua Selatan	4.024.270
4	Papua Pegunungan	4.024.270
5	Papua Barat Daya	4.024.270
6	Papua Tengah	4.024.270
7	Kep. Bangka Belitung	3.640.000

8	Sulawesi Utara	3.545.000
9	Aceh	3.460.672
10	Sumatera Selatan	3.456.874
11	Sulawesi Selatan	3.434.298
12	Kep. Riau	3.402.492
13	Papua Barat	3.393.000
14	Kalimantan Utara	3.361.653
15	Kalimantan Timur	3.360.858
16	Riau	3.294.625
17	Kalimantan Selatan	3.282.812
18	Kalimantan Tengah	3.261.616
19	Maluku Utara	3.200.000
20	Jambi	3.037.121
21	Gorontalo	3.025.100
22	Maluku	2.949.953
23	Sulawesi Barat	2.914.958
24	Sulawesi Tenggara	2.885.964
25	Bali	2.813.672
26	Sumatera Barat	2.811.449
27	Sumatera Utara	2.809.915
28	Sulawesi Tengah	2.736.698
29	Banten	2.727.812
30	Lampung	2.716.497
31	Kalimantan Barat	2.702.616
32	Bengkulu	2.507.079
33	Nusa Tenggara Barat	2.444.067
34	Nusa Tenggara Timur	2.186.826
35	Jawa Timur	2.165.244
36	DI Yogyakarta	2.125.897
37	Jawa Barat	2.057.495
38	Jawa Tengah	2.036.947

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Dari tabel di atas, Anda dapat melihat bahwa setiap daerah menawarkan upah dan kompensasi yang berbeda-beda. Pemberian UMP (Upah Minimum Negara) memberikan jaminan kepada karyawan Anda bahwa biaya hidupnya akan ditanggung. Hal ini sangat penting agar karyawan dapat memperoleh penghidupan yang layak dan membawa kinerja yang baik bagi perusahaan.

Selain upah minimum provinsi, pemberian upah dapat berbeda dengan satu kota dengan kota lainnya meskipun dalam provinsi yang sama. Bisa dilihat pada tabel UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) di Provinsi Kalimantan Timur tahun 2023 dibawah ini

Table 1.2 UMK Provinsi Kalimantan Timur 2023

Kabupaten Berau	Rp3.675.887
Kabupaten Kutai Barat	Rp3.553.038
Kabupaten Mahakam Ulu	Rp3.553.038
Kabupaten Penajam Paser Utara	Rp3.500.000
Kota Bontang	Rp3.419.486
Kabupaten Kutai Kartanegara	Rp3.394.513
Kabupaten Kutai Timur	Rp3.356.109
Kota Samarinda	Rp3.329.199
Kota Balikpapan	Rp3.324.273
Kabupaten Paser	Rp3.261.566

Sumber: Badan Pusat Statistik Kalimantan Timur (2023)

Karena penelitian ini berfokus pada PT Catur Kencana Sakti yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur maka penulis lebih fokus pada daerah ini. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi minimum yang diberikan pada orang yang bekerja di Provinsi Kalimantan Timur termasuk besar jika dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia. Mengenal fenomena-fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, seperti fenomena gaji yang kurang atau di bawah UMP setempat, sehingga berdampak pada outcome kinerja perusahaan itu sendiri yaitu kinerja para karyawannya.

Hal ini didukung dengan penelitian oleh Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado” (2019) menyatakan dari hasil uji t dan korelasi terlihat bahwa hasil t

hitung < t tabel mempunyai pengaruh negatif. Hasil nilai korelasi R square mempunyai korelasi yang lemah. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Raden Hebat Kurnia, Muhammad Oceano Fauzan dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja melalui Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNT Kabupaten Batanghari” (2022) menyatakan “lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Hal ini dilihat dari nilai t hitung 16,675 sedangkan t tabel sebesar 1,664 (t hitung > t tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000”.

Dari hasil penelitian sebelumnya topik ini telah digunakan pada perusahaan yang bergerak di bidang industri dan perusahaan di bidang ekspedisi, selanjutnya penulis ingin meneliti topik ini pada perusahaan di bidang distribusi. PT. Catur Kencana Sakti merupakan distributor semen yang bekerja sama dengan PT. Semen Indonesia Group, dan PT. Catur Kencana Sakti telah memiliki beberapa cabang di berbagai wilayah di Indonesia, yakni di wilayah Sorong, Bima, Sumbawa, Mataram, dan cabang yang terbaru adalah cabang di Kota Balikpapan. PT. Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan ini mendistribusikan Semen Gresik dan Semen Tonasa ke berbagai daerah di wilayah Kalimantan Timur seperti Kota Balikpapan, Samarinda, Kukar, Penajam, Samboja dan PT. Catur Kencana Sakti ini telah beroperasi sejak bulan Juni 2022 (Database Karyawan Catur Kencana Sakti 2023).

Berdasarkan hal hal yang telah dijabarkan maka akan dapat diketahui bahwa masalah kompensasi dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Oleh karena hal

tersebut, maka kompensasi dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Dari latar belakang yang telah disampaikan, maka penulis berupaya untuk melakukan penelitian yang berfokus pada perusahaan di bidang distribusi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Catur kencana sakti cabang balikpapan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Catur kencana sakti cabang balikpapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Catur Kencana Sakti Cabang Balikpapan

1.4 Kegunaan penelitian

1. Pihak Perusahaan : sebagai masukan dan informasi kepada PT. Catur Kencana Sakti terkait pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak lain : sebagai acuan penelitian kepada objek yang sama
3. Pihak Penulis : sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompensasi

Akbar (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian(return) dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Hasibuan (2013) menyimpulkan “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.”

Sejalan dengan Nuraeni (2019) menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Hidayat dan Aryanti (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Gugup Kismono (2011) menjelaskan jenis kompensasi karyawan yang lazim diberikan perusahaan yaitu :

a) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pokok (upah atau gaji), pembayaran insentif (komisi, bonus, opsi saham), pembayaran tertanggung (tabungan hari tua).

b) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung seperti proteksi (asuransi, pesangan, sekolah anak, pensiun), komisi diluar jam kerja (lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil),

dan fasilitas (rumah, kendaraan).

c) Kompensasi non-finansial

Kompensasi non finansial dibagi 2, yaitu :

- 1) Karena karir (peluang promosi, prestasi istimewa, pengakuan karya, aman pada jabatan).
- 2) Karena lingkungan kerja (nyaman, menyenangkan, kondusif, bersahabat, dapat pujian).

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Normarianti Silaban (2018) menyatakan bahwa :

Cakupan kompensasi pekerja yang diberikan oleh perusahaan \ memiliki tujuan tertentu. Hal ini mencakup evaluasi kinerja karyawan, memastikan karyawan dibayar secara adil, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover, merekrut karyawan berbakat, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan, dan sebagainya. Kompensasi memegang peranan penting dalam kelancaran suatu perusahaan.

2.1.3 Indikator Kompensasi

Dessler (2013) memaparkan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai atau karyawan dengan status pegawai atau karyawan tetap

b) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai atau karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai atau karyawan dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja dan kondisi kerja, termasuk aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan peraturan kerja, semuanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja” (Demirkaya et al., 2011). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka akan terjadi aktivitas-aktivitas yang membuat tempat kerja menjadi lebih nyaman, waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan maksimal, serta kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin baik. “Lingkungan kerja tidak hanya meliputi lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, tetapi juga hubungan kerja antar rekan kerja dan antara bawahan dengan atasan” (Putra & Elfiswandi, 2021).

Siagian (2014), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari.” Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan atau menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Sedangkan Nitisemito (2016) menyimpulkan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014) memaparkan jenis lingkungan kerja itu dibagi menjadi dua bagian yaitu ada yang bersifat fisik dan ada yang bersifat non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum. yang nyaman, murah dan mudah

diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Di sisi lain, Wibowo (2016) meyakini bahwa “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan.” Berdasarkan ketiga konsep tersebut, kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau hasil kerja yang diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara & Prabu, 2016) yang merumuskan bahwa:

- a) Human Performance = Ability + Motivation
- b) Motivation = Attitude + Situation
- c) Ability = Knowledge + Skill

Mangkunegara & Prabu (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 ; yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja

2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2013) menyatakan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan

kemampuan karyawan.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hal yang penting untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil penelitian sebelumnya tentang kompensasi dan lingkungan kerja ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembandingan dalam penelitian. Untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Febri Dwi Saputri	2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung	<p>1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung,</p> <p>2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung,</p> <p>3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung,</p>	Kuantitatif	<p>(1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(3) Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

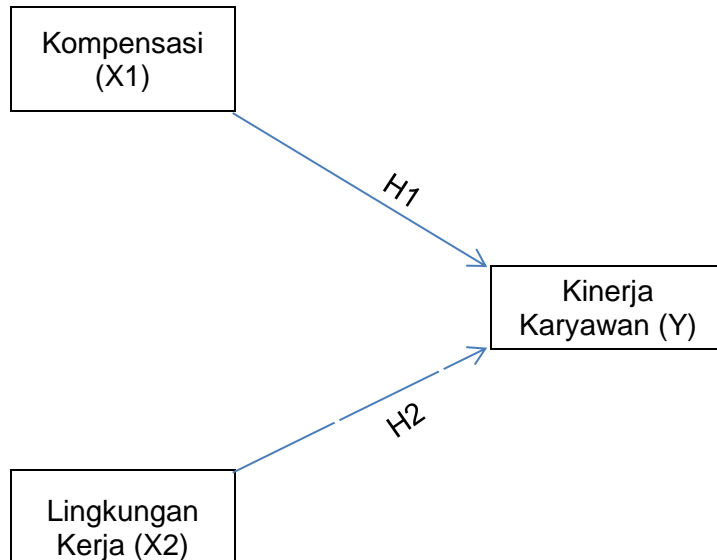
				4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.		
2	Guruh Niagara, Lamsah, Farida Yulianti	2020	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN ASAM ASAM	<p>(1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.</p> <p>(2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.</p>	Kuantitatif	<p>(1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

				(3) Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam Asam		(3) Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Lina Marlina	2019	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKARI TEKNOLOGI TOOLSINDO	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Hikari Teknologi Toolsindo	Kuantitatif deskriptif	Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang ditunjukkan secara parsial baik dan diterima, ini berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

4	MOCHENDRA	2019	<p>PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSJD DR. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH</p>	<p>1) Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi,</p> <p>2) untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi,</p> <p>3) untuk menguji signifikansi simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi.</p>	Kuantitatif	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi</p>
---	-----------	------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5	Yorni Wonda, Ventje Tatimu, Olivia Walangitan	2019	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara.	Kuantitatif	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--------------------------------------------------------	------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.5 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah pendapat sementara dari kesimpulan permasalahan suatu penelitian. Dikatakan sementara karena pendapat yang diberikan berdasarkan pada aturan yang belum terbukti kebenarannya.

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesa yang diberikan dalam penelitian ini adalah :

H1. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Catur Kencana Sakti cabang Balikpapan

H2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Catur Kencana Sakti cabang Balikpapan