

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD. AL MUBAROKAH PARE KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

TIKA RASITANIA

NPM : 19.1.02.02.0075

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2023

Skripsi Oleh :

TIKA RASITANIA
NPM 19.1.02.02.0075

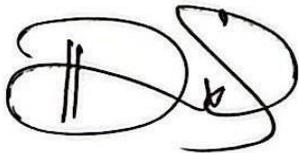
Judul :

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, FASILITAS KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD AL MUBAROKAH PARE**

Telah disetujui untuk di ajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal : 06 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Dhivan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M
NIDN: 0730076804

Skripsi oleh:

TIKA RASITANIA
NPM: 19.1.02.02.0075

Judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD AL MUBAROKAH PARE**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 11 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Tika Rasitania
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 17 September 2000
NPM : 19.1.02.02.0075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan



Tika Rasitania

NPM: 19.1.02.02.0075

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, kamu harus memulai untuk menjadi hebat”

(**Tika Rasitania**)

PERSEMBAHAN

“ Kupersembahkan karya ini untuk diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang hingga karya ini selesai dengan tepat waktu, untuk kedua orang tuaku tercinta, serta untuk UN PGRI Kediri dan juga sahabat seperjuangank

ABSTRAK

Tika Rasitania, 2023 : Pengaruh Pemberian Kompensasi Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD AL Mubarakah Pare.

Kata kunci : kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare secara simultan atau parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif atau kausalitas dengan menggunakan metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan UD. AL Mubarakah Pare sebanyak 30 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD AL Mubarakah Pare.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M selaku dosen Pembimbing **I** yang telah sabar dalam memberikan pengarahan kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing **II** yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
6. Ayah dan Ibuku serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, doa, motivasi dan materi.
7. Teman-teman, sahabat dan yang istimewa Dava FH yang selalu memberikan perhatian, dukungan dan motivasi.
8. Ucapan terimakasih juga kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Penulis



Tika Rasitania
NPM 19102020075

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10

F. Manfaat Penelitian.....	10
BAE II.....	12
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kompensasi.....	14
2. Fasilitas Kerja.....	20
3. Lingkungan Kerja.....	21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	27
1. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.....	27
2. Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	27
3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	28
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis.....	30
BAE III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. Variabel Penelitian.....	31
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
2. Definisi Operasional Variabel.....	31
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian.....	33

1.	Pendekatan Penelitian	33
2.	Teknik Penelitian	34
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
1.	Tempat Penelitian.....	34
2.	Waktu Penelitian.....	34
D.	Populasi Dan Sampel.....	34
1.	Populasi.....	34
2.	Sampel.....	35
E.	Instrumen Penelitian.....	35
1.	Pengembangan Instrumen Karena penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh	35
2.	Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	38
F.	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	42
1.	Sumber Data.....	42
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
G.	Teknik Analisis Data	44
1.	Uji Statistik	45
2.	Uji Asumsi Klasik.....	48
	BAB IV.....	51
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	51

B.	Deskripsi Data Variabel.....	54
1.	Deskripsi Responden.....	54
2.	Deskripsi Variabel.....	56
C.	Hasil dan Analisis Data.....	64
1.	Pengujian Asumsi Klasik.....	64
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
3.	Analisis Koefisien Determinan.....	69
D.	Uji Hipotesis.....	70
1.	Uji t.....	70
2.	Uji f.....	71
E.	Pembahasan.....	72
BAB V.....		77
KESIMPULAN DAN SARAN.....		77
A.	Kesimpulan.....	77
B.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79
LAMPIRAN.....		83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	39
Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen.....	39
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas.....	41
Tabel 3.4 Pengujian Reliabilitas.....	45
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja.....	62
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	78

DAFTAR GAMBAR

4.1 Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot	70
4.2 Uji Heterokedatisitas Grafik Scatterplot.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	91
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	96
Lampiran 3 Data Tabulasi.....	100
Lampiran 4 Surat Pengantar Atau Ijin Penelitian.....	122
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	123
Lampiran 6 Lembar Kemajuan Bimbingan Penelitian KTI.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai, Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada (Yosepa et al., 2020) . Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Yosepa et al (2020) yang berpendapat bahwa perkembangan sumberdaya manusia sangat penting untuk menunjang perkembangan zaman pada Hotel Santika Sukabumi.

Hal ini juga berdampak terhadap perkembangan perusahaan atau UMKM dari berbagai jenis dan bentuknya. Di era modern ini banyak sekali usaha-usaha baru yang bermunculan, sehingga tingkat persaingan antara para pengusaha semakin tinggi. Periode globalisasi melahirkan kompetisi dengan persaingan yang mendorong perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia agar selalu siap dalam menghadapi persaingan.

Semua keberhasilan dan kesuksesan yang telah dicapai sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawannya yang bekerja didalam perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan sebuah subjek yang berperan penting dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus dipelihara agar memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan sebuah perusahaan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Zulkarnain et al (2021) yang melakukan penelitian pada PT. Bina San Prima Makassar. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang baik tapi juga berorientasi pada hasil, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target yang dibebankan organisasi pada karyawan tersebut. Perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan memadai. Sumber daya manusia merupakan sebuah subyek yang berperan penting dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang mempunyai peran penentu atas keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada hakekatnya sumber daya manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan tersebut

perusahaan perlu melakukan pengarahan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien sehingga potensi karyawan akan berkembang dengan pesat dan maksimal tentu akan menciptakan keunggulan bagi sebuah perusahaan. Penelitian ini sejalan oleh peneliti sebelumnya yaitu Fauzi (2020) yang melakukan penelitian pada UD. Putra TS Kabupaten Majalengka.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari sebuah kompensasi dari perusahaan. Kompensasi dari sebuah perusahaan menjadi faktor penting bagi karyawan karena kompensasi yang diterima adalah faktor utama bagi seorang karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan, dari kompensasi itu sendiri perusahaan akan mendapat karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor. Apabila seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tidak puas dengan gaji yang diberikan maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang mana perusahaan baru dapat menawarkan gaji yang lebih tinggi dari perusahaan sebelumnya. Hal ini termasuk kedalam hal yang berbahaya apabila perusahaan baru merekrut karyawan yang merasa tidak puas dengan pemberian gaji karena dengan diterimanya karyawan bekerja di perusahaan baru tidak menutup kemungkinan karyawan akan membocorkan rahasia perusahaan

sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Purnawati et al (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bali Negara.

Terlepas dari kompensasi hal yang tidak kalah penting yaitu fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja merupakan alat yang diperlukan sebagai sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas karyawan sehari-hari dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang digunakan terbagi menjadi beberapa macam bentuk serta manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Selain kompensasi hal yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau dapat memberikan kemudahan untuk menjalankan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja. Fasilitas yang lengkap akan mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan yaitu bertujuan untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal serta meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) yang mengatakan bahwa bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat.

Selain fasilitas kerja hal yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Didalam perusahaan lingkungan kerja akan mengalami perubahan baik internal maupun eksternal. Sehingga karyawan harus mampu untuk beradaptasi dan bertahan hidup serta mampu menyesuaikan diri didalam perusahaan. Setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja akan membawa dampak tersendiri bagi karyawan. Perubahan lingkungan yang kondusif atau positif akan memberi dampak yang baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman tenang dan aman sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan memberikan hasil yang optimal dan akan bekerja secara efisien dan kondusif serta merasa nyaman pada lingkungan perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak terhadap emosional karyawan karena karyawan merasa bahwa dirinya tidak aman dan nyaman berada dilingkungan tersebut sehingga hasil produksi yang dihasilkan tidak optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suragih et al (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD. Muncul Agung.

Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja disebuah perusahaan jika mempunyai pimpinan atau atasan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap para karyawan. Gaya kepemimpinan

merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khairizah et al (2018) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang.

Kinerja karyawan yang dicapai merupakan hasil output kerja atau prestasi yang telah dicapai pada periode tertentu selama menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan rasa tanggung jawab. Prestasi yang telah dicapai karyawan tersebut dapat diukur dari segi kualitas ataupun kuantitasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. sehingga agar kinerja karyawan dapat maksimal dan memberikan hasil yang optimal maka perusahaan wajib memperhatikan faktor tersebut. Kinerja karyawan merupakan aksi yang mana

aksi tersebut terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya et al (2022) pada UD. Indonesia Makmur Kediri.

UD. AL Mubarakah Pare merupakan sebuah industri yang bergerak pada bidang produksi senapan angin yang berada di Kota Kediri lebih tepatnya JL.Penanggungan LK V RT 60 RW 17 Desa Pulosari Kec. Pare Kab. Kediri. Dalam survey yang telah dilakukan peneliti pada UD. AL Mubarakah Pare menemukan beberapa fenomena antara lain kompensasi, kompensasi yang diberikan antara lain yaitu gaji pokok, bonus, tunjangan kinerja, liburan bersama karyawan pabrik selama 6 bulan sekali sekaligus tunjangan hari raya. Pemberian gaji pokok pada karyawan disesuaikan dengan bagian yang dikerjakan atau pada tingkat kesulitan pekerjaan, sehingga untuk gaji pokok setiap karyawan berbeda-beda. Serta untuk bonus dan tunjangan lainnya akan diberikan oleh karyawan apabila mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pabrik. Sedangkan untuk fasilitas kerja yang digunakan sebagai alat penunjang pekerjaan, pabrik menyediakan alat-alat kerja yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas yang tersedia yaitu 2 mesin pres, 1 mesin bubut, 3 kompresor, mesin alur, 2 pompa angin, grenda alat pemotong besi, dan mesin las. Fasilitas yang telah disediakan perusahaan sebagai alat bantu produksi sudah terbilang cukup lengkap sehingga kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen suatu perusahaan. Minimnya lahan untuk

tempat parkir kendaraan karyawan serta bangunan pabrik yang tidak menggunakan genteng dan juga kurangnya ventilasi udara mengakibatkan karyawan merasa gerah dan lebih cepat lelah akibatnya dapat memperlambat hasil produksi yang dilakukan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pada UD. AL Mubarakah Pare telah mencerminkan seorang pemimpin yang adil, ramah serta mengayomi para karyawannya dengan cara selalu melakukan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan para karyawan. Sehingga para karyawan yang bekerja menjadi termotivasi dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya.

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. AL Mubarakah Pare”**

B. Identifikasi Masalah

Masalah bisa didapat dari hasil observasi dan dari kesenjangan penelitian empiris dari penelitian yang dilakukan adanya perbedaan hasil penelitian tentang kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ada ketidak konsistensi hasil penelitian .

Berdasarkan latar belakang diatas identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Fasilitas lengkap yang disediakan perusahaan membuat kinerja karyawan menjadi optimal.
3. Lingkungan kerja yang kurang memadai mengakibatkan tingkat kinerja karyawan memiliki kekurangan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi diatas maka peneliti hanya akan membatasi masalah pada :

1. Variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan UD Al Mubarakah Pare.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah peneliti yaitu :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare?

4. Apakah pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare?

E. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang selalu mempunyai tujuan seperti halnya yang sudah dijelaskan pada identifikasi masalah maka peneliti mempunyai tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare.
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Al Mubarakah Pare.

F. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat penelitian yaitu :

- a. Manfaat teoritis :
 - 1) Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya tentang pentingnya kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

2) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian dimasa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

1) Bagi perusahaan :

Sebagai bahan masukan agar manajemen perusahaan tersebut lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan terutama dalam hal kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Karena jika sudah tertata dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

2) Bagi peneliti :

Penelitian ini digunakan sebagai langkah awal untuk bisa menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang MSDM dan juga menambah pengetahuan tentang obyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.
- Aminah. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Jovan Technologies*. 1–43.
- Bangun, P. D. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Enny, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1).
- Fauzi, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka)*. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 57–71.
<https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.880>
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vicktrading Indonesia*. *Prosing Seminar Nasional Humaris*

2019, 2(1), 377–384.

Handoko, D. T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Hendri, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Business Perspective Journal*, 1(1), 60–75. <https://doi.org/10.37090/bpj.v1i1.421>

Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.

MANSUR, D. R. M. (2019). *Pengaruh ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng*.

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1–9.

Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179.

Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>

- Putri, D. B. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, Kompetensi Pegawai Terhadap Pengelolaan Arsip Dan Kinerja Pegawai*. Ahmad Rodli Mahfudin, Mahfudin, A. R. (2017). Pe.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Penelitian*.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sandu Siyoto, & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346).
- Suragih, bambang ermansyah, Wahdini, N., & Damanik, debby hernita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Stindo Profesional*, 5, 158–167.
- Syafi, W., & Alwi. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.

- Widyaningrum, D. M. E., & Siswati, D. E. (2017). *manajemen sumber daya manusia* (Vol. 4, Issue 1).
- Wijaya, O., Astuti, indah yuni, & Kurniawati, E. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. indonesia makmur kediri.*
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Zulkarnain, D., Gah, R., Jaya, T., Makassar, K., & Selatan, S. (2021). *Pegaruh Kompotensi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bina San Prima Makassar. 1(1), 1–13.*