

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
USAHA PRIBADI JAYA KELAPA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH:

**IIM ROATUL HAMIDAH
NPM : 2012010307**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh:

IIM ROATUL HAMIDAH
NPM. 2012010307

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
PRIBADI JAYA KELAPA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

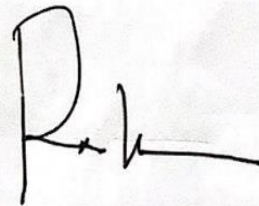
Tanggal: 27 Juni 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M
NIDN. 0711098703

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M
NIDN. 0730076804

Skripsi oleh:

IIM ROATUL HAMIDAH
NPM. 2012010307


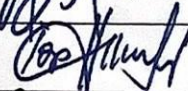
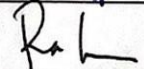
Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
PRIBADI JAYA KELAPA**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 09 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Ujian :

1. Ketua : Dr. Diah Ayu Septi Fauji, M.M : 
2. Penguji 1 : Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A : 
3. Penguji 2 : Rony Kurniawan, M.M : 

Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Iim Roatul Hamidah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Mojokerto, 11 Oktober 2001
NPM : 2012010307
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 di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 09 Juli 2024
Yang Menyatakan



IIM ROATUL HAMIDAH
NPM : 2012010307

MOTTO

*Seni yang paling mulia adalah membuat orang lain Bahagia.
Barangsiapa yang menunjuki kepada kebaikan,
Maka ia akan mendapat pahala orang yang
Mengerjakannya.*

Kupersembahkan karya ini untuk :
Saya dan Seluruh Orang Tercinta

ABSTRAK

Iim Roatul Hamidah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa Trowulan Mojokerto, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Usaha Pribadi Jaya Kelapa adalah perusahaan yang bergerak di bidang supplier kelapa dengan tujuan *supply* yang berkomitmen untuk menjadi mitra yang handal dan berkualitas tinggi bagi perusahaan induk. Dalam sebuah penelitian peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada, yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Sampel penelitian ini adalah karyawan Usaha Pribadi Jaya Kelapa, dengan jumlah 44 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, dengan data primer yang disebar secara langsung kepada responden. Penelitian ini pada teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji asumsi linearitas, analisis linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, serta koefisien determinasi, dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil diperoleh bahwa secara parsial, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing-masing 0,001. Serta secara simultan, variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

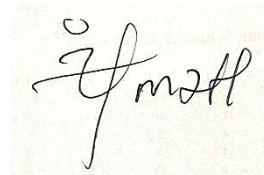
Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Ibu Diah Ayu Septi Fauji, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi motivasi, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rony Kurniawan, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Sugiyanto, S.Pd., selaku Pimpinan serta seluruh karyawan selaku informan yang memberikan izin dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

7. Kedua orang tua dan saudara yang telah memberikan dukungan serta doa baik secara materil maupun moril dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan serta pihak-pihak lain yang tidak disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Didasari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritikan, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 09 Juli 2024



IIM ROATUL HAMIDAH
NPM : 2012010307

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)	11
2. Lingkungan Kerja (Variabel X1).....	14
3. Kompensasi (Variabel X2).....	18
4. Motivasi (Variabel X3).....	22

B.	Kajian Penelitian Terdahulu	25
C.	Kerangka Berpikir	28
D.	Kerangka Konseptual	31
E.	Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		33
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
1.	Variabel Penelitian	33
2.	Definisi Operasional Variabel	33
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	37
1.	Pendekatan Penelitian.....	37
2.	Teknik Penelitian.....	37
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1.	Tempat Penelitian.....	38
2.	Waktu Penelitian	38
D.	Populasi dan Sampel	38
1.	Populasi	38
2.	Sampel	39
3.	Teknik Sampling	39
E.	Instrumen Penelitian	39
1.	Pengembangan Instrumen Penelitian	39
2.	Validitas dan Reliabilitas.....	42
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
1.	Sumber Data	45
2.	Teknik Pengumpulan Data	46
G.	Teknik Analisis Data.....	47

1. Jenis Analisis Data	47
2. Uji Asumsi Klasik	47
3. Analisis Uji Asumsi Linearitas	49
4. Analisis Regresi Linier Berganda	49
5. Uji Koefisien Determinasi (r^2)	50
6. Pengujian Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	52
1. Sejarah Usaha Pribadi Jaya Kelapa	52
2. Lokasi Usaha	52
3. Struktur Organisasi	53
B. Deskripsi Variabel	56
1. Deskripsi Variabel	56
2. Deskripsi Data Variabel Terikat	59
C. Analisis Data Hasil Penelitian	60
1. Uji asumsi klasik	60
2. Analisis Uji Asumsi Linearitas	64
3. Analisis Regresi Linier Berganda	66
4. Uji Koefisien Determinasi	67
5. Uji Koefisien Determinasi (r^2)	70
B. PEMBAHASAN	70
1. Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	70
2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	72
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	73

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Referensi Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	40
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumental	40
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas	45
Tabel 4. 1 Data Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5 Deskriptif Statistik X1	56
Tabel 4. 6 Deskriptif Statistik X2	57
Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik X3	58
Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Y	59
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 11 Uji Linearitas X1	64
Tabel 4. 12 Uji Linearitas X2	65
Tabel 4. 13 Uji Linearitas X3	65
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji t	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Simultan)	69
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	31
Gambar 4. 1	53
Gambar 4. 2	61
Gambar 4. 3	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Intrumen Penelitian	80
Lampiran 2 : Output SPSS Jenis Kelamin	84
Lampiran 3 : Output SPSS Usia.....	84
Lampiran 4 : Output SPSS Pendidikan	84
Lampiran 5 : Output SPSS Lama Bekerja.....	84
Lampiran 6 : Data Penelitian Kinerja Karyawan (Y).....	85
Lampiran 7 : Data Penelitian Lingkungan Kerja (X1).....	86
Lampiran 8 : Data Penelitian Kompensasi (X2)	87
Lampiran 9 : Data Penelitian Motivasi Kerja (X3)	88
Lampiran 10 : Output Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	89
Lampiran 11 :Output Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	90
Lampiran 12 : Output Validitas Kompensasi (X2)	91
Lampiran 13 : Output Validitas Motivasi Kerja (X3).....	92
Lampiran 14 : Output Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	93
Lampiran 15 : Output Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	93
Lampiran 16 : Output Reliabilitas Kompensasi (X2)	93
Lampiran 17 : Output Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)	93
Lampiran 18 : Hasil Analisis Deskriptif Statistika	94
Lampiran 19 : Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 20 : Lampiran Surat Balasan Penelitian	98
Lampiran 21 : Berita Acara Kemajuan Bimbingan Skripsi	99
Lampiran 22 : Dokumentasi Penelitian.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang pesat dewasa ini, perubahan terjadi terus-menerus. Di era globalisasi, perusahaan harus menjalankan kegiatan organisasional standar tinggi yang cukup tinggi, memajukan tenaga kerja manusia yang ulung serta perusahaan tetap bersaing. Di berbagai sektor, perusahaan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana kesuksesan tak hanya bertumpu terhadap teknologi, biaya aktivitas, dan fasilitas, namun terhadap manajemen tenaga kerja manusia. Iklim persaingan yang berubah mengharuskan organisasi agar bekerja lebih memaksa Perusahaan untuk bekerja lebih manjur, efektif, serta, dengan fokus utama pada pengelolaan sumber daya manusia agar tetap bersaing dalam era globalisasi yang penuh tantangan. Manusia di pandang sebagai faktor penentu karena di tangan merekalah semua inovasi akan dijalankan dan terwujudnya tujuan Perusahaan yang akan dicapai.

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus memiliki tujuan yang di diharapkan dapat efektif mengelola pengembangan sumber daya yang di miliki perusahaan, dengan fokus utama dalam tenaga kerja manusia sebagai modal utama. Kesuksesan sebuah organisasi benar-benar tergantung terhadap kontribusi manusia di dalamnya. Peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia memiliki dampak besar pada pengembangan organisasi serta peningkatan efisiensi dan produktivitas kinerja. Sumber daya manusia menjadi

aset kritis karena memiliki peran signifikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya dalam menghadapi tantangan persaingan di era globalisasi. Organisasi berharap dapat mencapai tujuannya dengan efektif, yang menjadi tantangan bagi manajer sumber daya manusia dalam menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan porsinya masing-masing (Ningsih *et al.*, 2021).

Individu yang produktif dalam menggerakkan suatu entitas, entah itu dalam lembaga publik atau entitas bisnis. SDM merupakan aset vital bagi organisasi sehingga penting untuk melatih dan meningkatkan kemampuannya hal tersebut merupakan pengertian sederhana tentang SDM. Konsep SDM umumnya dibagi menjadi dua, yaitu SDM makro yang mencakup jumlah populasi usia produktif dalam suatu area, dan SDM mikro yang merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu lembaga atau perusahaan. Kualitas SDM menjadi faktor krusial yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran utama dalam organisasi lebih daripada aspek lainnya semacam modal dan teknologi, dikarenakan manusia sebagai pengendalian faktor-faktor tersebut. Mengelola SDM dengan baik menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi perusahaan. Dengan demikian, pimpinan Sumber Daya Manusia yang menjadi tugas serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan SDM guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rugian *et al.*, 2019).

Setiap perusahaan berusaha memastikan bahwa karyawan dapat mencapai prestasi dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Kinerja karyawan mencakup semua aktivitas yang diterapkan maupun tak diterapkan oleh karyawan pada konteks pekerjaan mereka. Menurut Mathis (2000) sebagaimana dikutip dalam Supatmi *et al.* (2021), kinerja karyawan mengukur sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas output, kecepatan penyelesaian tugas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kolaboratif.

Lingkungan kerja yakni suatu factor yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan dan pencapaian prestasi, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja meliputi semua bagian di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi cara mereka bekerja. Ini mencakup aspek fisik dan non-fisik, dan psikologis. Ketika lingkungan kerja menyediakan kondisi yang tenteram juga sesuai dengan kriteria keperluan yang memadai, ini akan dapat meningkatkan ketenteraman pekerja saat melakukan tugas mereka.

(Sedarmayanti, 2009) dalam (Rastana *et al.*, 2021) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua bagian utama, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua situasi pada daerah tempat kerja yang secara langsung memberikan efek bagi karyawan, sementara lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar karyawan dan cara mereka menghargai satu sama lain, yang krusial untuk memelihara kualitas berpikir karyawan dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja dinilai begitu penting dalam menyalurkan dukungan terhadap kapasitas kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung diantara proses produksi, pengaruhnya terhadap karyawan yang melaksanakan proses tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi krusial bagi keberhasilan perusahaan atau organisasi terkait (Utama, 2018).

Lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan motivasi kerja dalam perusahaan berpengaruh untuk keberhasilan atau tidaknya tujuan suatu perusahaan tercapai. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan adalah hal yang wajib. Pemberian kompensasi terhadap pegawai yaitu juga contoh indikator yang memiliki peran krusial dalam mengoptimalkan kapasitas kerja serta upah atau balas jasa atas yang sudah diserahkan karyawan pada perusahaan. Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) kompensasi diindikasikan sebagai penghargaan yang diserahkan perusahaan pada karyawan guna pengakuan terhadap kontribusi mereka, baik berupa bentuk imbalan langsung ataupun tidak langsung. Pemberian kompensasi bagi pekerja yang berhasil meraih prestasi bisa memengaruhi kapasitas kerja mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, kompensasi yang diserahkan pada pekerja yang berhasil meraih prestasi bisa menjadi motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka demi memperoleh penghargaan tersebut. Pemberian penghargaan ini juga dapat memenuhi kepuasan atas kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Melalui motivasi kerja perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan, mempunyai efektivitas dalam melakukan dan memperdaya sumber daya manusia agar tujuan atau sasaran yang harus dicapai dengan baik dari organisasi maupun pada individunya. Motivasi yaitu faktor pendorong seseorang agar terlibat dalam suatu aktivitas ataupun kegiatan. Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) Motivasi merupakan faktor yang menginspirasi semangat dalam melakukan aktivitas agar dapat bekerja secara efisien, kolaboratif, dan terfokus pada setiap upaya untuk mencapai kepuasan. Kurangnya motivasi di tempat kerja dapat menyebabkan dampak negatif seperti absensi yang tinggi, keterlambatan, keluhan terhadap pekerjaan, dan masalah lain yang mengurangi kinerja karyawan. Ketidakpuasan karena kebutuhan yang tidak terpenuhi juga dapat mengurangi motivasi kerja karyawan. Lantas, perusahaan wajib menyediakan dorongan dan motivasi bagi karyawan sehingga mereka termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi memainkan peran krusial karena diharapkan dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan tekun dan semangat tinggi guna meraih daya produksi optimal. Sikap individu disebabkan adanya dorongan, pemberian keperluan, dan maksud juga rasa puas, baik melalui dalam diri maupun luar (Malawat, 2022).

Mengacu kajian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Trisna & Guridno, (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara parsial dan simultan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa kompensasi yang memadai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan ataupun mengurangi kinerja pegawai, kinerja karyawan yang baik juga bisa mempengaruhi pemberian kompensasi perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dikaitkan dengan semangat kerja yang kuat dan kinerja yang optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, dan aman di PT. Saiba Cipta Selaras mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Dalam penelitian ini Usaha pribadi Jaya Kelapa dipilih menjadi objek penelitian. Usaha pribadi Jaya Kelapa merupakan terkait dengan perusahaan yang bergerak di bidang supplier kelapa dengan tujuan *supply* perusahaan induk. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 yang berlokasi di Desa. Wonorejo, Kecamatan. Trowulan, Kabupaten. Mojokerto, Jawa Timur. Dengan memahami kebutuhan pasar yang berkembang pesat, usaha pribadi Jaya Kelapa berkomitmen untuk menjadi mitra yang handal dan berkualitas tinggi bagi perusahaan-perusahaan induk tersebut. Usaha ini menekankan pentingnya kualitas, ketersediaan pasokan yang stabil, serta layanan yang responsif terhadap permintaan khusus dari para klien korporatnya.

Alasan pemilihan objek diatas dengan adanya temuan dari observasi sementara yang dilakukan terkait permasalahan kinerja karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa. Perusahaan ini dituntut untuk selalu dapat menyediakan barang dengan tepat waktu dan sesuai akan kebutuhan pasar. Menurut pemilik

usaha pribadi jaya kelapa target yang harus dicapai oleh para karyawan yaitu sebesar 3ton setengah perhari dalam satu minggu sekali, menganut perusahaan induk yang *disupply*. Maka dari itu, kinerja para pekerja menjadi guna memberikan dukungan pemberian permintaan barang supaya tak timbul hambatan. Pada aktivitas produksi, terdapat hambatan utama yang dialami oleh perusahaan yakni kondisi lingkungan kerja yang belum ideal dan kurang terorganisir antara satu bagian produksi dengan bagian operasional yang lainnya, sistem pencahayaan yang kurang optimal sehingga dalam melaksanakan tugas sering mengalami kelelahan mata,tempat produksi yang kurang terorganisir dengan baik serta fasilitas yang kurang mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Kondisi lingkungan kerja tersebut akan menyebabkan terkendalanya pencapaian target perusahaan. Selain itu kompensasi yang dinilai kurang memenuhi menyebabkan karyawan merasa kurang puas meskipun kompensasi yang diterapkan sesuai standar industri yang sama pada umumnya, ini dapat dilihat dari kualitas kelapa yang dihasilkan kurang bersih serta kurang dari target.

Berdasarkan hambatan-hambatan dalam uraian sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di tulis sebelumnya, lantas penulis bisa didefinisikan adanya hambatan sebagai berikut:

1. Penurunan kualitas kinerja karyawan seperti tingkat kehadiran yang minim serta kondisi dimana karyawan belum menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Lingkungan kerja yang belum ideal dengan baik, dimana kondisi udara yang kurang bersih dan pemetaan ruang yang belum terorganisir antara karyawan dan limbah yang dihasilkan.
3. Kompensasi yang tergolong rendah serta dinilai belum memuaskan oleh beberapa karyawan dengan beban pekerjaan yang diterima.
4. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan diperlukan adanya suatu dorongan motivasi bagi karyawan agar pencapaian target perusahaan dapat terpenuhi.

C. Pembatasan Masalah

Berlandaskan identifikasi masalah, lantas pada kajian ini diberikan batasan pada:

1. Indikator yang memberikan efek pada kapasitas kerja pekerja yang ditinjau dari Lingkungan atau kultur Kerja, Kompensasi serta Motivasi Kerja.
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa.

D. Rumusan Masalah

Melalui batasan permasalahan yang telah diuraikan diatas, bisa dilakukan perumusan inti permasalahan yakni:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pernyataan masalah yang diuraikan, lantas maksud dari diadakannya kajian ini ialah untuk memahami:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pribadi Jaya Kelapa.

F. Manfaat Penelitian

Kajian ini diperlukan mampu menyediakan suatu kontribusi dan dampak positif, yakni:

1. Secara teoritis
 - a. Berfungsi sebagai suatu sarana untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu proses pembelajaran serta menambah literatur bagi para pembaca.
 - c. Dapat digunakan sebagai studi pustaka atau bahan referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Dapat dijadikan kontribusi dalam memberikan ide atau gagasan kepada perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang terkait dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat secara luas dan kepada perusahaan khususnya tentang pengaruh dari Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pribadi Jaya Kelapa.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayana. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Skripsi diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah: Makassar.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Skripsi Diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan. Banten: CV.AA.Rizky
- Dwianto, A., S., Purnamasari, P., & Tukini. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2, No. 2. p: 209-223. E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 4321-1234. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22.
- Hardani, 2020 et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_RijalMusyadadMalawat.
- Martiyasari, R. (2020). Hubungan Literasi Media dan Informasi dengan Perilaku Menyebarkan Hoaks di Media Sosial pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi. *Thesis*. Fakultas Ilmu Komunikasi: Universitas Multimedia Nusantara.
- Muhid, A. (2019). Analisis Statistik Edisi ke 2 (D. N. Hidayat Ed.). Surabaya : Z

ifatama Jawara.

- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* <https://doi.org/10.24815/jimps.v9i1.29589>
- Pandia, T., U., BR. S. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bubur Arum Makmur. Skripsi Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam: Riau.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Ridwan, & Bangsawan, I. (2021). *Konsep Metodologi Penelitian Bagi Pemula (Anhar.Ed)*. Jambi: Anugerah Pratama Press.
- Rugian, M. S., Tewal, B., & Rita N. Taroreh. (2019). The Effect Of Human Resources Competence And Innovation On The Competitive Advantage Of Modern Coffee Houses In Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5943–5952. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26575>
- Saputra, N. 2021. Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation dan Dynamics. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*. Vol. 13, No. 1. P: 10-23. P-ISSN: 2086-681X, O-ISSN:2654-8216. <http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v12i1.13>
- Setiwan, N. 2021. Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pengawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. Vol. 1, No. 3. p: 372-389. E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., ... & Putra, S. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sihaloho, R., D., & Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9, No. 2. p:273-281.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); iEd; Kedua). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syahyuti. (2010). Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Social, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah MetonhomiI*, 4(2), 175-183.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Umeozor, S. N. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29-40. Vroom, V. H. (1964).
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.