

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

AMELIA DESTYAWATI SETIA

20180500064

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

AMELIA DESTYAWATI SETIA

20180500064



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amelia Destyawati Setia
NIM : 20180500064
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2021

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Yusman, S.E., M.M.
NIDN : 0412075901

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Amelia Destyawati Setia

NIM : 20180500064

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 05 Januari 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Yusman, S.E., M.M.
NIDN : 0412075901

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yusman, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Amelia Destyawati Setia

NIM : 20180500064

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia..

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 05 Januari 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Yusman, S.E., M.M.
NIDN : 0412075901

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Amelia Destyawati Setia
NIM : 20180500064
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, 14 Februari 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Andy, S.E., M.M.**
NIDN : 0427068101

Penguji I : **Suhendar Janamarta, S.E., M.M.**
NIDN : 0421077402

Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M, CHRP**
NIDN : 0428108409

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 05 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



AmeliaDestyawati Setia
20180500064

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500064

Nama : Amelia Destyawati Setia

Jenjang Studi : Strata 1

Junusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: " Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 07 Januari 2022

Yang menyatakan,



(Amelia Destyawati Setia)

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASWOD BANGUN
INDONESIA**

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompetensi, variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Peneliti menggunakan 93 sampel, dalam melakukan penelitian ini dengan teknik yang digunakan pada saat mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan mengoperasikan program SPSS 26.

Untuk konfirmasi analisis data, menggunakan teknik analisis statistik seperti uji deskriptif, uji regresi linear berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji F, uji T serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompetensi (X1), kompensasi (X2), serta lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Plaswod Bangun Indonesia ditemukan 0,102 untuk nilai kompetensi yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan untuk variabel kompetensi lebih besar dari nilai 0,05 , untuk kompensasi memperoleh 0,001 yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk lingkungan kerja memperoleh 0,016 yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis atas Fhitung 0,000 menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan, dengan kesimpulan Ha diterima tapi Ho ditolak yaitu variabel independen (kompetensi, kompensasi, serta lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**EFFECT OF COMPETENCY, COMPENSATION, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLASWOD
BANGUN INDONESIA**

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing how much influence the competence variable, compensation variable and work environment variable had on the employee performance variable of PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Researchers used 93 samples, in conducting this research the technique used when collecting data was using a questionnaire which was processed by operating the SPSS 26 program.

To confirm the data analysis, using statistical analysis techniques such as descriptive test, multiple linear regression test, reliability test, validity test, classical assumption test, F test, T test and test the coefficient of determination.

The results of the research that have been carried out prove that competence (X1), compensation (X2), and work environment (X3) on the performance of employees (Y) PT. Plaswod Bangun Indonesia found 0.102 for the competency value which did not have a significant effect on employee performance because the significant value for the competency variable was greater than 0.05, for compensation it was 0.001 which had a significant effect on employee performance, and for the work environment it was 0.016 which have a significant influence on employee performance.

From the results of hypothesis testing on Fcount 0.000, it states that competence, compensation, and work environment have a significant influence on employee performance variables, with the conclusion that Ha is accepted but Ho is rejected, namely the independent variables (competency, compensation, and work environment) affect the dependent variable (performance employee).

Keywords: Competence, Compensation, Work Environment, Employee performance.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulisan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Judul penelitian yang penulis buat adalah **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA”**. Penulis berharap agar perusahaan dapat mengembangkan usahanya dan menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang. Dalam penulisan penelitian ini, penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan yang mana disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan penulis. Akhir kata penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., sebagai Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Bisnis
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Yusman, S.E., M.M., sebagai Pembimbing Skripsi yang memberikan arahan dan bimbingan pada saat saya mengerjakan skripsi.
5. Pimpinan dan rekan kerja PT. Plaswod Bangun Indonesia yang telah membantu memberikan berbagai informasi yang penulis butuhkan dalam proses menyelesaikan penelitian ini.

6. Orang tua dan keluarga, yang telah mendoakan, memberi semangat serta doa pada saat mengerjakan skripsi.
7. Idris efendi yang telah membantu saya dan memberikan semangat dan motivasi kepada saya pada saat mengerjakan skripsi.
8. Teman-teman yang telah meluangkan waktu dan memberikan semangat pada saat saya mengerjakan skripsi.

Dalam penulisan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah pengetahuan bagi siapa saja yang membutuhkan. Terima Kasih.

Tangerang, 07 Januari 2022

Amelia Destyawati Setia

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	9

BAB II	LANDASAN TEORI	11
A.	Gambaran Umum Teori	11
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.	Kompetensi	12
a.	Pengertian Kompetensi	12
b.	Faktor Kompetensi	12
c.	Manfaat Kompetensi	16
d.	Indikator Kompetensi	18
3.	Kompensasi	19
a.	Pengertian Kompensasi	19
b.	Tujuan Kompensasi	20
c.	Faktor kompensasi	22
d.	Indikator Kompensasi	25
4.	Lingkungan kerja	26
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	26
b.	Jenis Lingkungan kerja	26
c.	Manfaat Lingkungan Kerja	28
d.	Faktor Lingkungan Kerja	28
5.	Kinerja Karyawan	29
a.	Pengertian Kinerja Karyawan	29
b.	Dimensi Kinerja	30
c.	Pengukuran Kinerja Karyawan	31

d. Manfaat Kinerja Karyawan	32
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Perumusan Hipotesa.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Objek Penelitian.....	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
2. Struktur Organisasi	39
3. Uraian Tugas	39
C. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Operasionalisasi Variabel.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Statistik Deskriptif	48
2. Analisis Regresi Linear Berganda	51
3. Uji Reliabilitas	52
4. Uji Validitas	53
5. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinearitas.....	55
6. Hipotesis Penelitian	55

a. Uji t.....	56
b. Uji F	56
c. Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
B. Analisis Hasil Penelitian	60
1. Statistik Deskriptif	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda	62
3. Uji Reliabilitas	63
4. Uji Validitas	66
5. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Hasil Uji Normalitas	69
b. Hasil Uji Multikolonieritas.....	71
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
C. Pengujian Hipotesis	73
1. Uji Signifikasi Parameter individual (Uji Statistik T)	73
2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	75
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

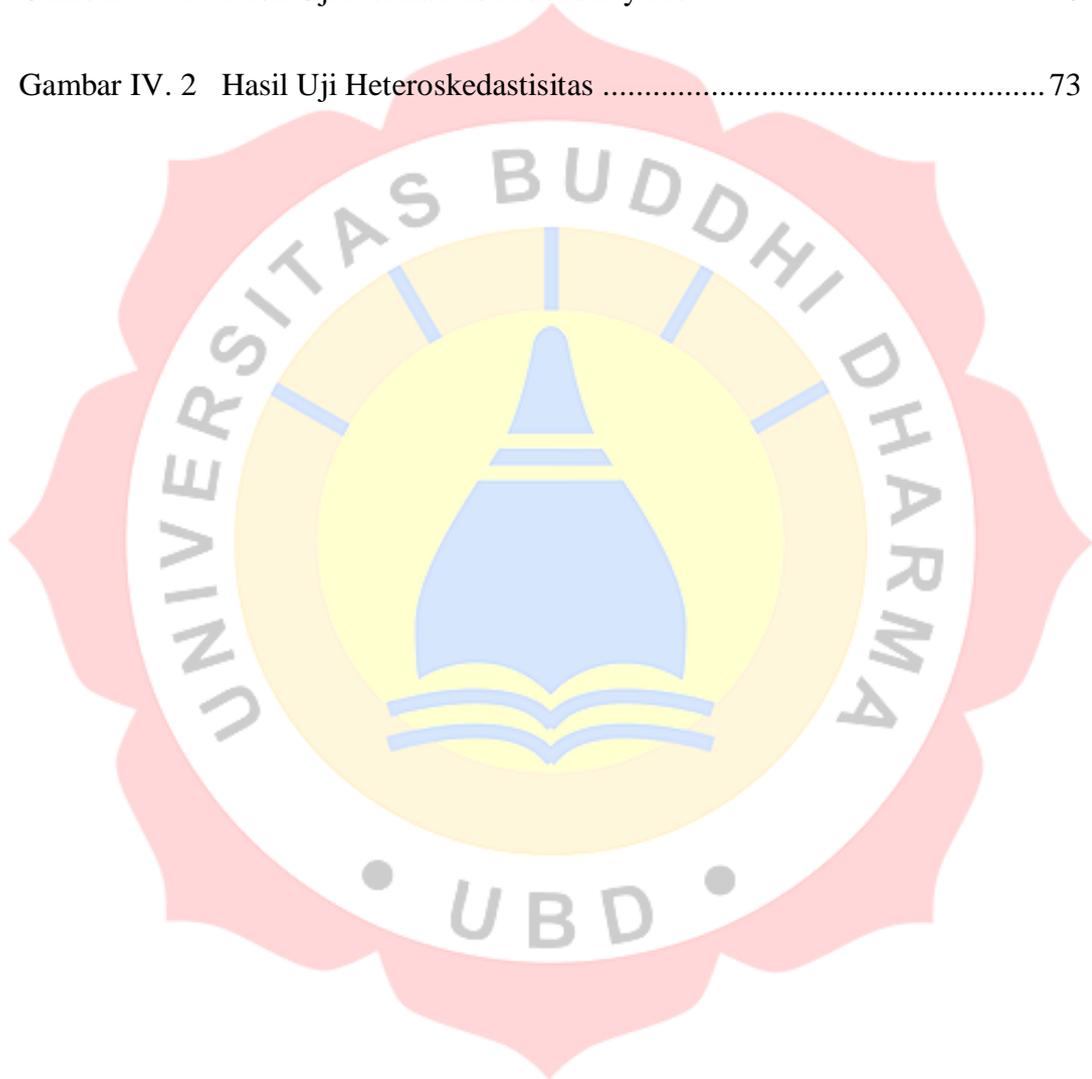


DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel III. 1	Operasional Variabel	46
Tabel IV. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV. 2	Data Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel IV. 3	Data Responden Berdasarkan	60
Tabel IV. 4	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian(X1, X2, X3 dan Y) ..	61
Tabel IV. 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV. 6	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi.....	64
Tabel IV. 7	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	64
Tabel IV. 8	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	65
Tabel IV. 9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV. 10	Hasil Uji Validitas	66
Tabel IV. 11	Uji Normalitas.....	69
Tabel IV. 12	Hasil Uji Multikolineritas	71
Tabel IV. 13	Hasil Uji Statistik T.....	74
Tabel IV. 14	Hasil Uji Statistik F.....	76
Tabel IV. 15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar III. 1	Struktur Organisasi	39
Gambar IV. 1	Hasil Uji Normalitas Probability Plot.....	70
Gambar IV. 2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Penelitian Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel t
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel F
- Lampiran 6 Surat Keterangan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting bagi sebuah perusahaan. Dimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berbeda-beda mulai dari pengetahuan, pola pikir, karakter, dan tingkah laku. Dengan begitu setiap perusahaan harus ada yang namanya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu perusahaan agar lebih sistematis dan mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di PT. Plaswod Bangun Indonesia yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki para karyawan seperti kurangnya pengetahuan serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil yang diberikan kepada perusahaan kurang maksimal. Terdapat juga masalah seperti pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan kurang sesuai atas hak yang seharusnya diterima oleh para karyawan seperti cuti menikah, perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah. Selain permasalahan tersebut lingkungan kerja yang kurang bersih akibat sampah sisa produksi yang mengganggu kenyamanan karyawan serta masalah sirkulasi udara.

Perusahaan sangat mengharapkan para karyawan memiliki kinerja yang sangat baik. Dengan kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan

agar bisa bersaing dengan ketat dengan para pesaing di era globalisasi seperti ini. Persaingan yang terjadi di sebabkan karena adanya lingkungan yang berubah serta teknologi yang semakin berkembang setiap tahun. Setiap perusahaan berfokus terlebih dahulu kepada kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dari faktor terpenting pada kemajuan dan keberhasilan operasional perusahaan, sebab keberhasilan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan menciptakan suatu peluang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Apabila yang terjadi didalam suatu perusahaan adalah penurunan kinerja maka akan mengakibatkan kemunduran perusahaan, jika penurunan kinerja tersebut terjadi dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan perusahaan tidak mampu bersaing dan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Kinerja yaitu sebuah hasil dari setiap proses pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang atau instansi yang berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jika perusahaan/organisasi mempunyai para karyawan yang memiliki kinerja yang baik memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Setiap perusahaan dapat mengukur seberapa jauh kinerja karyawan dalam memberikan kemampuan yang optimal dapat dilihat dari kedisiplinan serta tanggung jawabnya. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu, tingkat kualitas dan kuantitas yang di hasilkan, dan kecepatan pemahaman karyawan atas intruksi yang diberikan perusahaan.

Terdapat faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diantaranya kompetensi, kompensasi serta lingkungan kerja. Pada umumnya latar belakang dan kemampuan para karyawan berbeda-beda. Salah satu perbedaannya yakni kompetensi yang di miliki oleh karyawan itu sendiri. Kompetensi merupakan kemampuan dari seorang karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, sikap kerja serta keterampilan yang sesuai pada standardisasi yang diharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Ukuran kompetensi dapat dilihat dari bagaimana para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan serta pemahaman yang mereka miliki.

Dalam persaingan bisnis yang terjadi di era globalisasi serta semakin canggihnya teknologi yang ada, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang unggul serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Apabila kompetensi yang dimiliki para pekerja tidak memenuhi standar akan berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh terhadap tujuan pencapaian perusahaan dan kinerja karyawan.

Para karyawan yang berkualitas didalam suatu perusahaan merupakan salah satu aspek penting agar dapat mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang di masa persaingan yang ketat seperti ini. Para pekerja yang memiliki kompetensi yang unggul serta profesional didalam bidangnya sangat

dibutuhkan dalam menjalankan operasional perusahaan agar tujuan dari perusahaan akan lebih cepat tercapai.

Kompensasi juga menjadi salah satu bagian dari faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan/pekerja, Sebab kompensasi adalah suatu imbalan yang di berikan oleh pihak perusahaan terhadap pihak karyawan atas hasil dari tugas serta tanggung jawab yang telah di berikan oleh pihak perusahaan. Kompensasi yang di berikan seperti gaji, upah, insentif, tunjangan dan bonus. Tunjangan yang diberikan antara lain tunjangan hari raya, cuti, tunjangan kesehatan serta uang makan. Perusahaan berharap dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan semangat bekerja, serta karyawan dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi berkaitan dengan kuantitas, kualitas, serta manfaat apa yang diterima perusahaan dari kinerja para karyawan. Dengan begitu hal tersebut akan menjadi pengaruh sejauh mana tujuan perusahaan yang akan dicapai, serta mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Besarnya kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, sebab tingginya kompensasi yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dapat berpengaruh terhadap semangat para karyawan dalam peningkatan kerjanya. Apabilah pemberian kompensasi dalam jumlah rendah atau dibawah dari standar yang telah di tetapkan oleh peraturan undang-undang, dengan begitu kinerja yang di berikan oleh para karyawan akan semakin rendah.

Jika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan hasil kinerja masing-masing karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai oleh pihak perusahaan dengan apa yang telah menjadi hak para karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan yang berupa pekerjaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan pihak perusahaan.

Apabila para pekerja merasa puas terhadap kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan karyawan atas kompensasi yang di berikan oleh perusahaan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan sebab karyawan akan merasa diperlakukan adil jika kompensasi yang di berikan dapat sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah mereka kerjakan. Semakin adil perusahaan dalam memberikan kompensasi akan memacu para karyawan agar lebih berprestasi dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Selain kompetensi dan kompensasi yang menjadi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, ada satu faktor lain yang dapat berpengaruh yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor pengaruh peningkatan kinerja sebab lingkungan kerja merupakan bagian dari hal atau sesuatu yang berada di area atau sekitar para karyawan yang akan memberi pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan(pekerja).

Jika lingkungan kerja memberikan rasa nyaman, aman serta menyenangkan didalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja para karyawan(Andy, 2019). Peningkatan kinerja karyawan secara maksimal didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai. Dengan begitu perusahaan

harus memperhatikan lingkungan kerja agar para karyawan dapat merasakan kenyamanan pada saat berada di perusahaan.

Terciptanya lingkungan kerja yang sehat serta nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut akan membantu serta mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apabila lingkungan kerja yang tercipta tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan, maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak tersebut bisa berupa penurunan kinerja karyawan dan bahkan akan berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil ataupun tingkatan keberhasilan dari seorang karyawan atau instansi pada jangka waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan. Untuk mempermudah perusahaan dalam menyimpulkan kinerja telah maksimal atau belum, perusahaan bisa melakukan perbandingan melalui standar dari hasil kerja, target ataupun sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perseroan terbatas Plaswod Bangun Indonesia adalah salah satu perusahaan manufaktur di Pergudangan 19 Sungai Turi blok 4 No 1; 3 dan 5 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, Indonesia. Perusahaan ini memproduksi plafon pvc dengan nama brand “Upton dan Seven” dengan berbagai motif, ukuran dan tebal. Pemimpin perusahaan menuntut para karyawan dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Dimana para karyawan dituntut agar kinerja yang diberikan kepada perusahaan secara maksimal.

Dalam menuntut karyawan, pihak perusahaan harus mengetahui faktor apa yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, faktor tersebut antara lain kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Apabila perusahaan tidak memperhatikan faktor tersebut maka kinerja para karyawan tidak akan maksimal dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil temuan penulis saat meneliti PT. Plaswod Bangun Indonesia terhadap kinerja karyawan dengan adanya faktor yang dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan antara lain kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pada setiap karyawan maka penulis mengambil judul penelitian seperti **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang teridentifikasi pada PT. Plaswod Bangun Indonesia, antara lain:

1. Para karyawan memiliki rendahnya kompetensi yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum dapat memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif di PT. Plaswod Bangun Indonesia yang mengakibatkan tempat kerja terasa kurang nyaman bagi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berikut perumusan masalah pokok yang ada didalam penelitian yang berdasarkan pada uraian diatas, antara lain:

1. Apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia ?
2. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia?
3. Apakah Lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia ?
4. Apakah Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang didapat berdasarkan uraian rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini manfaat yang diharapkan berdasarkan uraian diatas, antara lain:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian akan memberikan suatu manfaat kepada perusahaan dalam melakukan pengevaluasian terhadap karyawan dengan melihat pengaruh dari kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Bagi Universitas Buddhi Dharma

Dari hasil penelitian digunakan untuk bahan sebuah referensi di perpustakaan Universitas Buddhi Dharma

3. Manfaat Bagi Penulis

Dari hasil penelitian sebagai sebuah sarana dalam menerapkan suatu ilmu sumber daya manusia serta diharapkan dapat menambah pengetahuan ataupun wawasan mengenai kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Didalam penyusunan skripsi terdapat lima (5) bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

bab tersebut memberikan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta

manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan skripsi.

Bab II : LANDASAN TEORI

Pada bab tersebut berisi definisi dari sumber daya manusia, kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terlebih dahulu seperti kerangka pemikiran serta perumusan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam bab tersebut berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis serta sumber data, Populasi dengan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang deskripsi data hasil penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Didalam bab tersebut akan berisi penutup yang seperti tentang kesimpulan, implikasi serta saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut ahli (Edy Sutrisno 2019, 3) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia atau bisa disebut juga dengan human resources atau manpower (tenaga kerja) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa)”.

Menurut (Kasmir 2016, 6 (dalam Sofiana & Winarno, 2021)) berkata bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia yakni suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder”

Menurut Prasadja Ricardianto 2018, 15 mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara mengatur suatu hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh para individu secara efisien dan efektif dapat juga digunakan dengan maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem pengolahan sumber daya manusia dimulai dari sistem perencanaan sampai dengan

pengevaluasian. Sumber daya manusia merupakan sumber kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan harapan serta tujuan dari sebuah perusahaan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut (Edy Sutrisnio 2019, 203) berpendapat bahwa :

“Kompetensi adalah kemampuan setiap karyawan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di perusahaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan”.

Menurut Sedarmayanti (dalam Soetrisno & Gilang, 2018) menyatakan:

“kompetensi lebih dekat terhadap kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi”.

Menurut Wibowo (2016, 271) menyatakan bahwa :

“Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilakukan secara profesional dalam suatu bidang tertentu agar dapat menghasilkan tingkat yang memuaskan dalam pekerjaan semua itu dilandasi oleh keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan”.

Dari definisi yang sudah disampaikan kesimpulan yang didapat bahwa oleh kompetensi ialah pengetahuan, serta kemampuan skill dan kapasitas yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

b. Faktor Kompetensi

Menurut ahli Michael Zwell (dalam Kerja & Dan, 2018) ada faktor yang bisa berpengaruh terhadap kompetensi para karyawan, seperti :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan dan nilai-nilai seorang manusia terhadap diri sendiri maupun keyakinan dan nilai-nilai diri manusia tersebut terhadap manusia lain akan berpengaruh terhadap perilaku orang tersebut. Jika seorang yakin kalau mereka kurang kreatif serta berinovatif maka orang lain tersebut tidak akan berusaha untuk berfikir mencari teknik baru ataupun yang beda pada saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu setiap karyawan penting untuk berfikir secara positif tentang diri sendiri ataupun manusia lain.

2) Keterampilan

Setiap karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda – beda, keterampilan yang dimiliki setiap karyawan juga berpengaruh terhadap kompetensi para karyawan. Para karyawan diharapkan dapat meningkatkan serta mengembangkan keterampilan yang mereka miliki, jika pengembangan suatu keterampilan dengan cara spesifik yang berkaitan pada kompetensi memberikan dampak yang positif bagi budaya organisasi dan juga kompetensi setiap individual manusia.

3) Pengalaman

Faktor ini yaitu salah satu faktor didalam kompetensi, Kompetensi perlu adanya faktor pengalaman dalam mengorganisasi orang serta

dapat berkomunikasi dihadapan kelompok atau tim. Akan tetapi jika seseorang menjadi ahli tidak hanya cukup dengan pengalaman.

4) Karakteristik Pribadi

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian dari setiap karyawan dalam kompetensi, seperti pada saat menyelesaikan masalah, menunjukkan kepedulian interpersonal serta dapat melakukan pekerjaan secara tim dapat memberikan pengaruh dan membangun hubungan didalam bekerja. Meskipun kepribadian seorang karyawan dapat mengalami perubahan, tapi perubahan tersebut tidak terjadi secara cepat.

5) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor didalam kompetensi. Faktor motivasi ialah suatu faktor dari kompetensi yang bisa diubah. Dengan cara memberikan sebuah dukungan, semangat, memberikan penghargaan kepada para karyawan, dan juga memberikan perhatian-perhatian yang dapat berpengaruh positif dalam memotivasi setiap para karyawan. Dengan memotivasi para karyawan dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas maupun tanggung jawabnya, serta akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

6) Isu Emosional

Isu emosional akan memberikan hambatan bagi karyawan dalam

penguasaan kompetensi. Dengan mengatasi pengalaman yang kurang baik atau kurang menyenangkan dapat memperbaiki para karyawan dalam penguasaan kompetensi. Jika para karyawan tidak dapat mengatasi isu emosional dapat membatasi motivasi serta inisiatif dari karyawan itu sendiri.

7) Kemampuan Intelektual

Karyawan mempunyai pemikiran yang berbeda-beda. Sebuah kompetensi tergantung pada pola pemikiran yang kognitif, pemikiran konseptual serta pemikiran analitis. Faktor dari sebuah pengalaman juga bisa memberikan peningkatan terhadap kecakapan didalam kemampuan intelektual.

8) Budaya Organisasi

Didalam suatu budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kompetensi para karyawan seperti pada saat kegiatan, antara lain:

- a) Rekrutmen serta seleksi para calon pekerja untuk melakukan pertimbangan bahwa para calon karyawan yang di terima sebagai karyawan oleh perusahaan mempunyai keahlian yang sesuai.
- b) Penghargaan dimana perusahaan menghargai kompetensi para karyawan.
- c) Pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi sebab memotivasi karyawan dan inisiatif.

- d) Mengkomunikasikan kepada para karyawan seberapa pentingnya dari sebuah kompetensi yang berkaitan dengan pentingnya sebuah komitmen pelatihan dan pengembangan.
- e) Kegiatan serta prosedur memberikan informasi kepada para pekerja mengenai kompetensi yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.
- f) Suatu filosofi organisasi yang berkaitan dengan visi, misi serta nilai- nilai yang berhubungan dengan kompetensi

c. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut (Ruky didalam buku Sutrisno 2016, 208) menyatakan bahwa :

1) Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang ingin Dicapai

Didalam melakukan pekerjaan adanya keterampilan, pengetahuan serta karakteristik yang mempunyai pengaruh pada prestasi dari hasil kerja para karyawan. poin tersebut bisa membantu pada saat mengurangi setiap pengambilan keputusan yang dilakukan secara subjektif didalam sumber daya manusia.

2) Sebagai Alat Seleksi Karyawan

Kompetensi dapat menjadi suatu alat pada saat melakukan seleksi, yang dimana akan mempermudah sebuah perusahaan dalam melakukan pemilihan atau proses perekrutan para calon karyawan yang terbaik. Perusahaan bisa mengarahkan sasaran selektif dan mengurangi pembiayaan untuk rekrutmen yang kurang dibutuhkan, cara pengembangan sesuatu perilaku yang diperlukan oleh setiap

fungsi dari sebuah jabatan dan berfokuskan pada proses pengwawancara seleksi kepada perilaku yang sedang dicari.

3) Maksimal dalam Produktivitas

Syarat yang diberikan perusahaan agar bisa melakukan pencarian karyawan yang searah agar dapat menutup setiap kesenjangan didalam sebuah keterampilan sehingga mampu dimobilisasikan dengan cara vertical ataupun secara horizontal.

4) Pengembangan Sistem remunerasi (Imbalan)

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan dalam proses pengembangan sistem imbalan yang sesuai dengan apa yang dimiliki, sebab jika prosedur pemberian imbalan terarah serta terang-terangan sesuai dengan perilaku dari setiap seorang karyawan atau pekerja.

5) Kemudahan Adaptasi Terhadap Perubahan

Didalam zaman mengalami perubahan maka kompetensi ini memberi sarana dalam menetapkan suatu keterampilan sesuai dengan perubahan yang terjadi dan sesuai dengan kebutuhan pada saat mengalami perubahan.

6) Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-nilai Perusahaan

Model dari kompetensi ini adalah suatu cara yang memberikan kemudahan dalam mengkomunikasikan nilai serta apa yang akan menjadi fokus bagi para pekerja pada saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari sebuah kompetensi seperti pembentukan pekerjaan, seleksi karyawan, pengevaluasian pekerjaan dari karyawan, pembentukan serta pengembangan perusahaan dan memperkuat nilai-nilai dan budaya perusahaan.

d. Indikator Kompetensi

Dalam kompetensi ada yang disebut dengan indikator kompetensi, Berikut 5 indikator menurut Wibowo (dalam jurnal (Inova & Jayanti, 2019)

1) Motif

Motif merupakan suatu hal pada saat terjadi dengan konsisten dipikirkan oleh karyawan dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Contohnya seperti setiap karyawan yang berprestasi akan konsisten dalam mengembangkan tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

2) Sifat

Sifat adalah suatu karakteristik dari fisik seseorang serta respon konsisten pada situasi ataupun saat informasi terjadi. Misal karyawan yang dapat mengontrol diri, serta percaya diri.

3) Konsep Diri

Konsep diri merupakan sikap, nilai atau citra diri seorang karyawan yang dapat di ukur melalui sebuah tes yang diberikan kepada para responden agar dapat melihat nilai yang telah dimiliki oleh karyawan. Contohnya seperti seorang karyawan yang dinilai menjadi

seorang pimpinan, orang tersebut harus mempunyai perilaku kepemimpinan dan perlu menjalani tes *leadership ability*.

4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah sebuah informasi yang harus dimiliki seorang karyawan mengenai spesifikasi bidang yang dikerjakan. Contoh admin penjualan dan admin pembelian.

5) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan fisik maupun mental.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mahmudin (2016:112) bahwa :

“Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan, sebab kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ada yang berupa uang serta ada juga yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan kompensasi yang tidak berbentuk uang yaitu sebuah penghargaan (reward)”.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak yang diterima oleh karyawan sebagai suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas jasa yang mereka berikan.”

Menurut Marwansyah (dalam Abarca, 2021) menyatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung ataupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan, sebagai suatu balasan atau kontribusi atas jasa yang telah diberikan terhadap pencapaian dari sebuah tujuan perusahaan”.

Dari definisi tersebut yang dapat di ambil untuk menjadi kesimpulan yaitu bentuk dari pembalasan jasa dari pihak perusahaan kepada para karyawan dari hasil kerja para karyawan tersebut yang membantu tercapainya tujuan dari perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut (Kasmir 2016, 236) mengatakan bahwa :

“Tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan maupun pihak karyawan”.

Dengan memberikan kompensasi secara sesuai dan transparan sapat memberikan manfaat/keuntungan bagi karyawan. Keuntungan juga diperoleh perusahaan/organisasi karna tujuannya dapat tercapai. Oleh sebab itu alangkah baiknya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja para karyawan. Berikut tujuan dari kompensasi antara lain :

1) Memberikan Hak Karyawan

Karyawan mempunyai hak yang sama yaitu mendapatkan kompensasi dari perusahaan atas pekerjaan yang mereka telah kerjakan.

2) Memberikan Rasa Adil

Setiap perusahaan harus adil dalam pemberian kompensasi, perhitungan besarnya kompensasi bisa dilihat dari hasil kerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang transparan dan adil

maka akan memberikan dampak positif berupa semangat dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3) Memperoleh para Karyawan yang Berkualitas

Jika kompensasi yang diberikan dengan baik memberikan dampak baik bagi perusahaan seperti perusahaan dapat menarik para pelamar kerja yang berkualitas untuk melamar diperusahaan.

4) Mempertahankan Karyawan

Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dapat membuat karyawan bertahan untuk berkerja di perusahaan dan akan mengurangi keluar masuk nya karyawan baru.

5) Menghargai Karyawan

Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dari perusahaan, maka karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan.

6) Pengendalian Biaya

Pengendalian biaya akan terbantu jika perusahaan memberikan kompensasi dengan baik, sebab perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya rekrutmen dan seleksi untuk para karyawan baru. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya akibat *turnover* karyawan.

7) Memenuhi Peraturan-Peraturan Pemerintah

Kompensasi yang diberikan sesuai berarti perusahaan mematuhi peraturan pemerintah dan perusahaan akan terhindar dari sanksi.

8) Menghindari Konflik

Dengan memberi kompensasi secara adil maka perusahaan akan terhindar dari perselisihan yang terjadi dengan karyawan akibat kompensasi yang diberikan.

c. Faktor kompensasi

Menurut Hasibuan (Kinerja et al., 2019) faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kompensasi, sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika penawaran (seorang yang mencari kerja) dengan jumlah banyak/besar dari permintaan (sebuah lowongan pekerjaan) akan menyebabkan kompensasi yang diberikan akan lebih kecil. Jika sebuah permintaan (lowongan kerja) dengan jumlah banyak ketimbang penawaran (pencari kerja) akan menyebabkan kompensasi yang diberikan akan lebih besar/dengan jumlah yang akan lebih meningkat.

2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan

Pada faktor ini jika semakin baik maka suatu tingkat dari kompensasi yang diberikan semakin besar atau meningkat.

3) Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Jika bagian ini kuat serta memiliki pengaruh tingkatan dari kompensasi juga akan semakin meningkat/besar. Jika bagian ini kurang kuat dan kurang mempunyai pengaruh tingkatan dari kompensasi akan kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila didalam suatu perusahaan tingkat produktivitas kerjanya baik atau mengalami peningkatan maka akan berpengaruh terhadap besarnya kompensasi dan pemberian kompensasi juga akan dalam jumlah besar, tetapi apabila yang terjadi disuatu perusahaan tingkat produktivitasnya mengalami penurunan atau kurang baik maka besar kompensasi yang diberikan akan relative kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kappres

Didalam faktor ini telah memberi penetapan berapa besar minimal upah yang diberikan oleh perusahaan. Peraturan ini sangat membantu para karyawan agar perusahaan tidak sewenang-wenang dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan.

6) Biaya Hidup

Dari faktor ini pada daerah masing-masing mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi yang akan diberikan. Semakin besar suatu tingkat dari biaya hidup seorang karyawan akan mengakibatkan kompensasi yang diberikan dengan jumlah yang besar. Apabila tingkat biaya hidup karyawan tidak besar kompensasi yang akan diberikan relative kecil/tidak terlalu besar.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Dari tingkatan jabatan dari karyawan mempengaruhi pemberian sebuah kompensasi, Apabila semakin tinggi jabatan karyawan tersebut maka akan lebih besar kompensasi yang diberikan.

Sebaliknya jika karyawan tersebut mempunyai jabatan yang rendah maka gaji / kompensasi akan semakin rendah.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Faktor pendidikan serta pengalaman kerja juga menjadi bagian dari pemberian kompensasi, jika tingkat pendidikan karyawan tersebut tinggi dan pengalaman kerja karyawan tersebut sudah banyak dan dengan kurun waktu yang tidak sebentar, gaji/kompensasi yang diterima akan dalam jumlah yang makin besar, akan tetapi karyawan tersebut berpendidikan rendah/kurang tinggi serta pengalaman yang dimiliki dalam berkerja kurang tingkat kompensasinya akan tidak besar.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Dengan kondisi perekonomian yang sedang baik atau meningkat maka kompensasi yang diberikan akan meningkat. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang baik atau bahkan tidak maju akan berakibat pada tingkatan kompensasi yang akan diterima tidak tinggi.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika karyawan memiliki jenis serta sifat dari pekerjaan yang tidak mudah/sulit dan juga tingkat resikonya tinggi maka pihak perusahaan akan memberikan kompensasi yang besar agar sesuai dengan jenis, sifat pekerjaan dan tingkat resiko yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan disuatu perusahaan mempunyai jenis

serta sifat pekerjaan dan tingkat risiko kerja yang tidak berbahaya dan lebih mudah maka perusahaan memberikan kompensasi yang lebih kecil. Maka dari itu jenis dan sifat pekerjaan akan berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (didalam sebuah jurnal Nidaul Izzah dan Ida Ardiani 2016, 212) antara lain:

1) Upah dan Gaji

Upah merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan ketika mereka mengerjakan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pembayaran bisa diberikan harian, mingguan atau pada saat pekerjaan yang dikerjakan selesai. Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan dengan besar yang berbeda sesuai dengan kesepakatan diawal bekerja antara karyawan dan perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan supaya kinerja karyawan mendapatkan hasil yang baik dan akan mengalami peningkatan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan sejumlah uang atau yang akan dialokasikan dengan rutin yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan

untuk tujuan tertentu, dan tunjangan tersebut diluar dari gaji karyawan, seperti tunjangan hari raya.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah sebuah tempat atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, seperti tempat parkir, kendaraan, dan kantin.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut M.Burso (didalam Tanjung, Claudia Silver 2017, 301) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana tempat organisasi dan tempat seluruh karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi”

Menurut Sedarmayanti (dalam Satrio, 2019) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana lingkungan sekitar seorang bekerja, metode kerja, dan penyetoran kerja baik perorangan atau kelompok”.

Menurut (Nitisemito) mengatakan :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melaksanakan tugas atau tanggung yang dibebankan kepada dirinya”.

Dari pengertian yang telah dijelaskan, maka dikatakan lingkungan kerja merupakan tempat atau semua hal yang ada disekitar maupun yang berada diarea para karyawan yang bisa mempengaruhi setiap karyawan atau pun pekerja pada saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

b. Jenis Lingkungan kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto 2018, 213(dalam Satrio, 2019) lingkungan kerja dibagi menjadi dua(2) bagian yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan kondisi/keadaan yang bentuknya fisik yang berada pada sekitar tempat kerja yang bisa memberi pengaruh terhadap para pekerja dengan langsung ataupun secara tidak langsung. Biasa lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan langsung seperti meja, kursi dan lainnya. Lingkungan umum yang berpengaruh dengan karyawan antara lain sirkulasi dari udara, kelembaban, bau tidak sedap, pencahayaan serta kebisingan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang non fisik adalah suatu keadaan/kondisi dimana para karyawan mempunyai perhubungan baik kepada sesama pekerja, atau sebuah hubungan yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan, ataupun bawahan dengan atasan.

Terdapat 2 kelompok untuk lingkungan kerja, yakni:

a) Kondisi Fisik dari Lingkungan Kerja

Kondisi fisik merupakan sebuah faktor yang akan lebih terlihat dan berbentuk nyata dari pada faktor lainnya dalam memberi pengaruh terhadap perilaku karyawan. Kondisi fisik tersebut berupa tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, polusi yang disebabkan dari zat kimia.

b) Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja

Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan seperti perasaan sifatnya pribadi/internal maupun berkelompok, dengan status yang biasa berhubungan dengan lokasi-lokasi ruang kerja serta beberapa jumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Dari lingkungan kerja yang tercipta dengan aman serta sehat yang memberikan manfaat seperti peningkatan kinerja karyawan maupun produktivitas, yang akan meningkatkan sebuah efisiensi serta kualitas para karyawan yang telah berkomitmen dan juga hal lain yang akan memberikan suatu dampak yang baik kepada keterikatan kerja para karyawan menurut (Pranitasari 2019, 99).

d. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Asriel et al.,2016, 185) faktor lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Warna

Masalah yang berhubungan dengan warna juga dapat memberikan pengaruh kepada karyawan/pekerja pada saat mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan/tugasnya, akan tetapi masih terdapat banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan terhadap permasalahan warna. Efek dari warna memberikan efek dari sisi psikologis karyawan, warna yang dipilih mempunyai sebuah hubungan dengan prosedur penataan serta pencahayaan didalam ruangan kerja, yang terutama dalam sistem pencahayaan yang telah

digunakan didinding ataupun atap yang berfungsi pemantul dari sinar.

2) Pencahayaan

Unsur terpenting didalam sebuah ruang kerja(kantor) yaitu pencahayaan. Pencahayaan yang baik akan memberi suasana yang baik serta para karyawan akan bekerja secara produktif sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan.

3) Kontrol suara

Setiap bunyi bising yang timbul dilingkungan kerja harus diperhatikan, karena bunyi bising tersebut akan mengganggu kenyamanan dan kesengan kerja, memberikan dampak komunikasi yang salah serta mengganggu bahkan merusak pendengaran.

4) Udara

Udara yang bersih, segar serta siklus udara yang baik akan memberi pengaruh positif dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, semangat kerja serta kesehatan para karyawan. Dengan terciptanya udara bersih serta segar didalam lingkungan kerja maka dapat memberikan efek baik keada para karyawan dan para tamu.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Primawanti Enny, 2020) menyatakan :
“Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut (Fatimah 2017, 12) berpendapat seperti berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu pada saat melaksanakan tugasnya yang telah memiliki standar hasil kerja, sasaran serta target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama”.

Menurut Suntoro (didalam Indrasari 2017, 51) menyampaikan:

“Kinerja yakni hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok manusia didalam suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu”

Berdasarkan pengertian yang disampaikan kesimpulan dari kinerja yakni sesuatu hasil kerja karyawan pada saat melakukan pekerjaan ataupun tanggung jawab maupun tugas yang telah perusahaan berikan terhadap para karyawan didalam suatu periode tertentu.

b. Dimensi Kinerja

Menurut Bernadin & Russel (2018, 69) mengatakan :

1) Quality (Kualitas)

Kualitas (quality) adalah hasil dari sebuah prosedur maupun penyelesaian dari sebuah kegiatan yang mendekati sempurna.

2) Kuantitas (Quantitas)

Kuantitas atau Quantitas merupakan hasil dari produksi dinyatakan dengan satuan unit, mata uang, serta jumlah dari siklus setiap kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu (Timeliness)

Ketepatan waktu yakni suatu kegiatan dimana bisa terselesaikan, ataupun hasil dari produksi yang telah tercapai, dalam kurun waktu

yang telah ditetapkan bersama dengan koordinasi pada jumlah dari hasil suatu produk yang lain dengan cara memaksimalkan waktu yang sudah tersedia untuk melakukan kegiatan/aktivitas lain.

4) Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)

Efektivitas biaya adalah suatu tingkatan sumber daya organisasi misal manusia/orang, teknologi, dan bahan baku serta keuangan yang bisa maksimal yang mempunyai pengertian untuk mendapatkan sebuah keuntungan dengan tingkatan yang tinggi atau dengan mengurangi suatu kerugian/masalah yang disebabkan dari sebuah untuk missal dari penggunaan sumber daya yang telah ada.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Lima aspek pengukuran kinerja menurut (Sedarmayanti 2017, 286) antara lain:

1) Produktivitas :

Suatu kemampuan/kesanggupan dalam menghasilkan suatu jasa atau barang.

2) Kualitas

Produk berupa barang yang telah dihasilkan serta jasa yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang ada.

3) Ketepatan Waktu

Waktu yang dibutuhkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam proses menghasilkan suatu jasa ataupun barang.

4) Putaran Waktu

Pada aspek ini dibutuhkan pada saat melakukan kegiatan dalam modifikasi barang maupun jasa sampai dengan kepada pihak konsumen.

5) Penggunaan Sumber Daya serta Biaya

Sumber daya yang akan dibutuhkan dalam proses menghasilkan suatu jasa atau barang, dan juga biaya yang dibutuhkan.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (dalam Yulianto & Mansyur, 2019) mengatakan bahwa manfaat kinerja karyawan, yakni :

1) Meningkatkan Prestasi Kerja

Apabila dilakukannya suatu penilaian kerja didalam sebuah perusahaan, maka para karyawan ataupun pimpinan akan menerima timbal balik serta bisa memperbagus hasil pekerjaan ataupun prestasinya.

2) Memberikan Kesepakatan Kerja yang Adil

Jika suatu penilaian untuk menilai para pekerja yang telah dilakukan secara akurat maka karyawan dapat memperoleh kesempatan menepati bagian yang sesuai dengan kemampuannya yang dimiliki.

3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Dengan adanya suatu penilaian kinerja, akan dapat membantu perusahaan dalam mendeteksi karyawan yang mempunyai kemampuan yang kurang baik , jika terdapat karyawan/pekerja dengan kualitas kerja yang kurang baik maka akan diadakannya

suatu program pelatihan agar dapat memperbaiki/meningkatkan kemampuan dari para pekerja.

4) Penyesuaian Kompensasi

Penyesuaian kompensasi biasanya diberikan pada saat sebuah perusahaan ataupun organisasi melakukan suatu penilaian terhadap karyawan, seorang pimpinan perusahaan bisa mengambil sebuah keputusan dalam memperbaiki penentuan kompensasi yang akan diberikan.

5) Keputusan Promosi dan Demosi

Dari penilaian kinerja mendapatkan hasil yang dapat digunakan untuk dasar pengambilan dari sebuah keputusan untuk melakukan promosi atau demosi karyawan tertentu.

6) Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

Penilaian suatu kinerja para karyawan dapat membantu dalam proses mendiagnosis kesalahan dalam desain kerja.

7) Melakukan penilaian dari proses rekrutmen dan seleksi

Jika pada saat calon karyawan/pekerja mempunyai kinerja yang tidak tinggi atau kurang baik maka mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses awal yaitu proses rekrutmen dan seleksi kepada karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

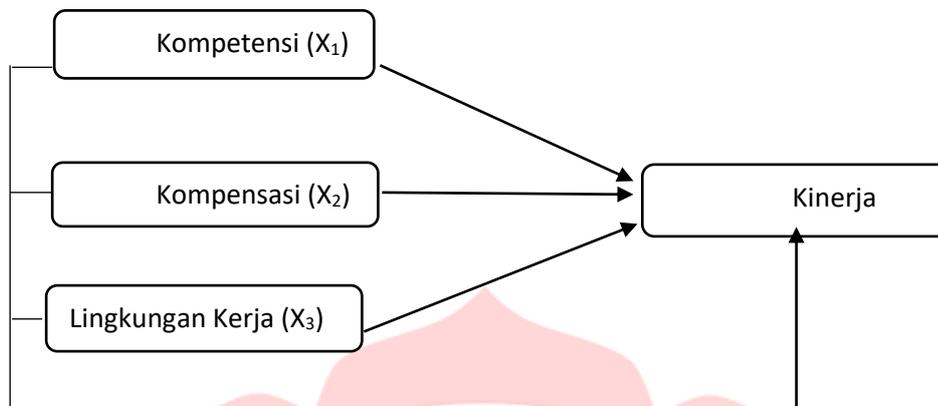
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	Variabel Kompetensi berpengaruh kepada kinerja karyawan dengan nilai 51% serta sisa 49% yang pengaruh tersebut diluar variabel yang diteliti
2	Yulika Cindrawasih (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Skv Sejahtera Surabaya	Hasil dari sebuah uji koefisien determinasi simultan dapat disimpulkan kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 77,9% sisa 22,1% yang pengaruh tersebut diluar variabel yang diteliti.
3	Agung Satrio (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top TBK Sidoharjo	Hasil yang telah diperoleh peneliti menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

			82% sisa 18% diluar dari variabel yang sedang diteliti.
4	Fyudo Satrio Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian dan Oktoavia Sabrina Br. Karo (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kawryawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
5	Enny Primawanti Siregar (2020)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Penelitian ini memberikan sebuah hasil dengan nilai 57,5% untuk variabel pengawasan dan juga lingkungan kerja yang memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan serta dengan nilai 42,5% dari variabel yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017, 60) mengatakan bahwa kerangka berfikir adalah model model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting.



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 = Kompetensi adalah variabel Independen

X_2 = Kompensasi adalah variabel Independen

X_3 = Lingkungan Kerja adalah variabel Independen

Y = Kinerja Karyawan adalah variabel dependen

D. Perumusan Hipotesa

Sebuah pernyataan yang sementara serta memungkinkan yang kebenarannya masih dicari yang biasa disebut dengan hipotesa. Hipotesis adalah ide yang digunakan untuk mencari sebuah fakta yang harus dikumpulkan.

Ha1 : Kompetensi (X_1) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ho1 : Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ha2 : Kompensasi (X_2) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ho2 : Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ha3 : Lingkungan Kerja (X_3) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ho3 : Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ha4 : Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

Ho4 : Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Plaswod Bangun Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2017, 9) mengatakan “Metode Kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretatif, yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah. peneliti merupakan instrumen kunci didalam penelitian, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil dari penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, serta menemukan hipotesis”.

B. Objek Penelitian

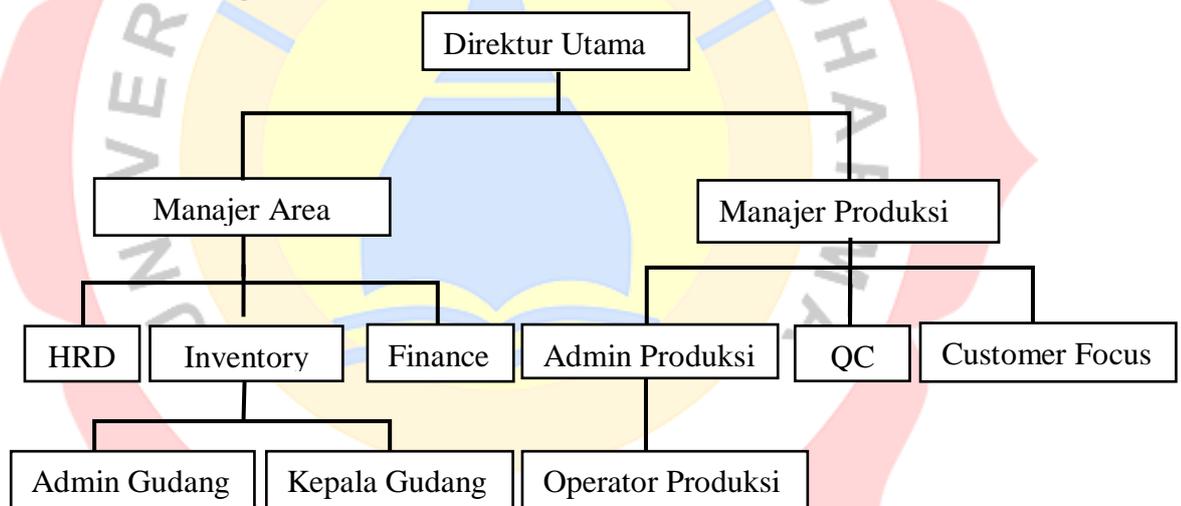
Objek dari penelitian merupakan PT. Plaswod Bangun Indonesia dengan alamat Pergudangan 19 Sungai Turi blok 4 No 1; 3 dan 5 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, 15570, Indonesia.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Plaswod Bangun Indonesia merupakan perusahaan manufaktur plafon pvc di Indonesia, berbentuk Perseroan Terbatas yang merupakan perusahaan swasta. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2017 beralamat di

Pergudangan 19 Sungai Turi Blok 4 no. 1; 3 dan 5 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, 15570, Indonesia. PT Plaswod Bangun Indonesia memproduksi plafon dengan beragam motif, ukuran dan tebal berbahan dasar pvc dengan kualitas terbaik, saat ini memproduksi plafon pvc dengan brand “Upton dan Seven”. Target pasar perusahaan ini yaitu seluruh Indonesia. Produk yang dihasilkan akan langsung dikirim ke distributor seluruh Indonesia. PT. Plaswod Bangun Indonesia memiliki karyawan dengan jumlah 120 karyawan untuk memproduksi plafon yang diinginkan oleh para konsumen. Perusahaan ini pun sangat memperhatikan kualitas produk.

2. Struktur Organisasi



Gambar III. 1 Struktur Organisasi

3. Uraian Tugas

a. Direktur Utama

Direktur utama yakni seorang pejabat eksekutif tertinggi didalam suatu perusahaan dimana memiliki tanggung jawab dalam mengatur keseluruhan di dalam suatu perusahaan. Direktur utama PT. Plaswod Bangun Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- 1) Menjadi seorang pimpinan perusahaan, seorang direktur utama bertanggung jawab dalam penerbitan atau mengeluarkan segala kebijakan diperusahaan.
- 2) Memilih, menetapkan serta mengawasi tugas-tugas dari para karyawan serta kepala bagian.
- 3) Memberikan persetujuan tentang anggaran tahunan diperusahaan.

b. Kepala Bagian (Manajer Area dan Manajer Produksi)

Manajer merupakan seseorang yang mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh anggota karyawan dengan tujuan mencapai sasaran dan target perusahaan.

- 1) Sebagai fungsi perencanaan perusahaan.
- 2) Berfungsi sebagai pengorganisasian perusahaan.
- 3) Sebagai fungsi dari pelaksana kerja berdasarkan rencana yang telah disusun.
- 4) Berfungsi sebagai pengawasan pelaksanaan kerja.

c. Departemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Departement* /HRD)

HRD merupakan suatu jabatan atau posisi yang mempunyai tugas untuk bertanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Tugas dan tanggung jawab HRD sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tanggung jawab dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi para calon karyawan.

- 2) Seorang HRD Mempunyai tugas dalam melakukan pengembangan serta memberikan pelatihan terhadap para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.
- 3) Menjaga hubungan yang baik antar karyawan dan para karyawan dengan atasan.
- 4) Melakukan proses pengevaluasian tingkat kehadiran para karyawan.
- 5) Memberikan sebuah kompensasi serta tanggung jawab atas perlindungan karyawan.

d. Persediaan (*Inventory*)

Inventory yaitu kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan penyediaan stock bahan baku, barang setengah jadi maupun barang jadi demi memberi kelancaran dalam proses produksi atau dalam proses pemenuhan permintaan dari para konsumen. Berikut ini tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Mengontrol persediaan barang.
- 2) Mengontrol bahan dan material produksi.
- 3) Membuat data barang hasil dari produksi.
- 4) Mengontrol serta menyediakan alat dan perlengkapan kerja.

e. Keuangan (*Finance*)

Finance merupakan serangkaian dari tindakan yang terorganisir didalam pengelolaan sumber dana atau keuangan perusahaan. Fungsi dari *finance* sebagai berikut:

- 1) Mengelola keuangan perusahaan.
- 2) Membuat sebuah laporan mengenai aktivitas kuangan perusahaan.

3) Melakukan verifikasi keabsahan dari sebuah dokumen keuangan.

f. Operator Produksi

Operator Produksi adalah para karyawan yang langsung mengoperasikan alat kerja guna mencapai tujuan dan target perusahaan. Operator produksi dari PT. Plaswod Bangun Indonesia mempunyai tanggung jawab seperti :

- 1) Mengoperasikan alat kerja berupa mesin yang telah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.
- 2) Memastikan tingkat produktivitas yang dihasilkan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Memastikan bahwa apa yang dikerjakan telah sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 4) Menjaga dan memelihara lingkungan kerja.

C. Jenis dan Sumber Data

Data-data yang diperoleh dari manusia, dokumen serta informasi yang didapat disebut dengan sumber data. Menurut (Kusnawan et al., 2019) Jenis data yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian, antara lain:

1. Data Primer

Data diperoleh bersumber dari hasil olahan kuesioner yang disebarkan secara langsung maupun internet oleh penulis pada waktu penelitian yang telah di tentukan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku maupun artikel dan website

berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan buku-buku, website dan juga dari hasil penelitian pihak lain/pihak peneliti sebelumnya agar memperoleh data tersebut sebagai bahan penyusunan latar belakang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

menurut (Sugiyono 2017, 149) menyatakan :

“Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mana terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan memudahkan ditarik kesimpulannya.”

Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia serta objek yang dapat dijadikan sumber data dari penelitian. Dalam penelitian ini diketahui populasi dari hasil penelitian penulis sebanyak 120 karyawan yang bekerja di PT.plaswod Bangun Indonesia.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017, 149) menyampaikan:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”

Diketahui jika populasi dalam jumlah yang besar serta pihak peneliti tidak bisa mempelajari semua jumlah yang sudah ada , maka dari itu karena adanya waktu yang terbatas, peneliti menggunakan sampel dari jumlah populasi yang ada. Langkah awal dilakukan dalam penelitian adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentasi/standar eror kemampuan sampel dalam mewakili populasi (standar eror 5%)

1 = Nilai Konstanta

Perhitungan sampel untuk karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia berdasarkan rumus diatas adalah 120 karyawan kelayakan sampel didalam penelitian tersebut adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(5\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,0025)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = 92,307 / 93 \text{ orang responden}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan rumus slovin kesimpulan jumlah sampel yang didapatkan dengan jumlah populasi 120 responden/orang tingkat kepercayaan 95% yaitu 93 orang/responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti saat sedang melakukan penelitian, menggunakan suatu teknik/sistem pada saat mengumpulkan data/informasi, sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pada saat mengumpulkan data/informasi menggunakan kuesioner, dimana cara mengumpulkan data tersebut dilakukan dengan penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan. Pertanyaan tersebut berkaitan pada permasalahan yang sedang terjadi (diteliti).

2. Studi kepustakaan

Penulis menggunakan studi kepustakaan dalam pengumpulan data sekunder. Data tersebut berupa landasan dari teori serta informasi-informasi yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti. Data tersebut menjadi bahan referensi atau tolak ukur.

3. Riset Internet

Pada teknik tersebut digunakan pada saat melakukan pengumpulan data yang diperlukan oleh penulis agar bisa memenuhi kelengkapan dari data ataupun informasi-informasi tambahan yang berhubungan dengan yang sedang dilakukan melalui website atau situs-situs yang telah tersedia.

4. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan apa yang sedang diteliti oleh peneliti agar bisa mendapatkan informasi atau data yang berhubungan terhadap permasalahan yang sedang diamati.

F. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1 Operasional Variabel

	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	1. Faktor Kompetensi 2. Manfaat Kompetensi 3. Indikator Kompetensi	1. Keyakinan dan nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Motivasi 5. Alat seleksi Karyawan 6. Memaksimalkan Produksi 7. Motif 8. Sikap 9. Konsep diri 10. Pengetahuan	Ordinal
Sumber: Manajemen Kinerja (Wibowo 2016, 273)			
Kompensasi (X2)	1. Tujuan Kompensasi 2. Faktor Kompensasi 3. Indikator Kompensasi	1. Memberikan Hak Karyawan 2. Memberikan Rasa adil 3. Mempertahankan karyawan 4. Penawaran dan permintaan kerja 5. Produktivitas karyawan 6. Pendidikan dan pengalaman 7. Upah dan gaji	Ordinal

		8. Insentif 9. Tunjangan 10. Fasilitas	
Sumber: Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja (Simamora 2016, 212)			
Lingkungan Kerja (X3)	1. Jenis Lingkungan Kerja 2. Manfaat Lingkungan Kerja 3. Faktor Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman 4. Kontrol Suara 5. Pencahayaan 6. Suhu Udara 7. Kelembaban 8. Hubungan Kerja 9. Warna 10. Pengawasan	Ordinal
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Burso 2017, 23)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Dimensi Kinerja 2. Pengukuran Kinerja Karyawan 3. Manfaat Kinerja Karyawan	1. Kualitas(Quality) 2. Kuantitas(Quantitas) 3. Ketepatan waktu(Times lines) 4. Efektivitas Biaya(Cost Effectiveness)	Ordinal

		5. Produktivitas 6. Penggunaan Sumber Daya dan Biaya 7. Peningkatan Prestasi Kerja 8. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan 9. Penyesuaian kompensasi 10. Proses Rekrutmen dan Seleksi	
Sumber : Tata Kerja dan Produktivitas kerja (2018, 268)			

G. Teknik Analisis Data

Suatu teknik dari analisis yang dipergunakan saat melakukan riset (penelitian) dengan variabel pembahasan yaitu kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari data-data yang sudah ada yang berasal dari penyebaran kuesioner akan dilakukan analisis dengan menggunakan suatu program yaitu SPSS (*statistical package for the social science*), serta akan dilakukan pengujian antara lain:

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali 2016, 64) Mengemukakan :

“Statistik deskriptif memberikan gambaran atau mendeskripsikan dari suatu data menjadikan informasi secara lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif dapat dilihat dengan rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Statistik ini dapat menyajikan ukuran yang penting bagi sampel yang dilakukan dengan menggunakan program *statistical package for the social science* (SPSS)”.

Menurut (Sugiyono 2014, 142) Mengemukakan:

“Statistik deskriptif digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya maksud membuat kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Teknik analisis tersebut ialah data yang dipergunakan pada saat melakukan analisis suatu data/informasi dengan cara mendeskripsikan atau dengan menggunakan penggambaran data tersebut yang sudah dikumpulkan. Teknik analisis statistik ini memiliki tujuan untuk memaparkan ataupun memberi gambaran mengenai data tersebut yang berbentuk dari mean(nilai rata-rata), minimum(nilai terkecil), dan maksimum(nilai terbesar) dan juga standar deviasi. Dimana statistik deskripsi ini membantu agar dapat memberikan gambaran terhadap data yang sedang diteliti agar data/informasi tersebut akan lebih mudah dimengerti dan juga lebih jelas yang mana akan memberikan penggambaran mengenai hubungan antar variable independen.

Pada penelitian/riset ini variabel yang dibahas mengenai kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisa data/informasi yang telah didapat menggunakan kuesioner dengan suatu metode deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan suatu gambaran dari persepsi para karyawan/pekerja mengenai kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tahap didalam analisis ini yang dilakukan pada nilai skor serta indeks, skor tersebut ialah totalan dari hasil sebuah perkalian dari tiap bobot nilai(1 sampai dengan 5) frekuensi. Indeks ialah hasil dari perhitungan dari metode mean dengan membagi jumlah skor dengan jumlah responden yang ada. Tanggapan dari para responden setiap penelitian berasal dari angka indeks.

Berikut rumus untuk mencari mean :

$$\bar{x} = \sum_{i=1}^n x_i$$

N = Banyaknya data

X_i = Data ke-i

X = Nilai rata-rata

Rumus untuk mencari median:

$$X = \frac{(n+1)}{2}$$

N = Jumlah data

Rumus untuk Simpangan baku (standar deviasi):

$$S = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

S : Nilai simpangan baku

- X_i : Data ke-i
- X : Nilai rata-rata
- N : Banyak data

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali 2016, 8 (dalam Lori, 2020) berpendapat:

“Regresi merupakan metode statistik untuk menguji hubungan antaran satu variabel terikat (metrik) dengan satu atau lebih variabel bebas (metrik). Regresi sederhana (*simple regression*) untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat (metrik). Sedangkan untuk lebih dari satu variabel bebas (metrik) disebut dengan regresi berganda (*multiple regression*)”.

Teknik analisis tersebut merupakan sebuah cara agar bisa memutuskan pengaruh antar beberapa variabel independen dengan variabel dependen yang mepergunakan metode dari statistikk umum.

Regresi linear berganda merupakan regresi dimana variasi (turun-naiknya) nilai suatu variabel terikat(Y) dianggap dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai beberapa variabel bebas(X_1, X_2, X_3). Analisis ini dipergunakan untuk dapat melakukan prediksi perubahan terhadap suatu nilai variabel dependen atas perubahan nilai variabel bebas tersebut.

Didalam suatu persamaan dari regresi linear berganda, besarnya nilai variabel dependen(kinerja karyawan) adalah tergantung pada nilai variabel lain (kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja). Analisis ini juga dipergunakan agar dapat membuktikan seberapa jauh efek/pengaruh dari variabel bebas(kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangung Indonesia.

Rumus persamaan linear yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (Variabel Dependen)

α = Konstanta

X_1 = Kompetensi (Variabel Independen)

X_2 = Kompensasi (Variabel Independen)

X_3 = Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

ε = *Error*

Bila Keadaan nilai koefisien regresi β_1 , β_2 , dan β_3 sebagai berikut:

- 1) Jika β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai 0, maka tidak adanya pengaruh dari variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika β_1 , β_2 , dan β_3 dengan nilai negatif, maka akan terjadi suatu hubungan yang balik arah antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Jika β_1 , β_2 , dan β_3 memiliki nilai yang positif, artinya akan terjadi hubungan searah antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Reliabilitas

Uji ini ialah sebuah pengujian yang mana kuesioner tersebut dilakukan pengukuran dari berbagai indikator agar dapat memastikan suatu

kuesioner tersebut yang digunakan dalam pengumpulan data variabel penelitian *reliable* atau tidak. Pada saat melakukan pengujian yang dilihat adalah nilai *coefisien Cronbach alpha* diprogram SPSS, apabila nilai dari *Cronbach alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 0,06 maka disimpulkan kusioner tersebut dikatakan *riable*.

Rumus dari pengukuran uji reliabilitas yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

4. Uji Validitas

Teknik pengujian validitas digunakan dalam melakukan pengukuran valid tidaknya sebuah kuesioner pada saat memberikan informasi/data mengenai apa yang ingin di ukur dalam kuesioner. Sebuah data/informasi kuesioner yang diteliti bisa dikatakan valid apabila mempunyai pertanyaan ataupun pernyataan kuesioner bahwa mampi menyatakan apa saja yang akan dilakukan pengukuran atas kuesioner itu. Apabila nilai dari total

correlation yang ada didalam nilai r hitung bernilai lebih kecil dibanding nilai dari *Rtable* dinyatakan tidak valid, apabila nilai dari *R* hitung lebih besar aritnya nilai data tersebut valid.

Rumus validasi yang dipergunakan sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono 2017,183

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

5. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan pegujian beberapa asumsi klasik yang digunakan antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah didalam melakukan uji midel regresi, variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi yang normal. Terdapat di acara untuk mengeteksi residual berdistribusi normal ataupun tidak, dengan mepergunakan suatu analisis grafik normal P-P (*plot of regression standardized residual*) serta uji statistic one sampel *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan seperti di bawah ini:

- 1) Jika probabilitas lebih besar(>) dari nilai 0,05 artinya distribusi dari model regresi tersebut yakni normal.
- 2) Jika probabilitas lebih kecil (<) dari nilai 0,05 artinya distribusi dari model regresi tersebut yakni tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji dari multikolinearitas memiliki tujuan untuk dapat melakukan pengujian apa model regresi ditemukannya korelasi antar variable independen (variabel bebas). Apabila nilai *tolerance* lebih besar(>) dari nilai 0,10 atau pula nilai VIF lebih kecil(<) dari nilai 10 artinya dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini dapat menilai mengenai perbedaan varian residual untuk semua peninjauan pada model regresi linier. Terdapat kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Apabila terdapat model/pola spesifik, antara lain titik-titik yang bisa menjadi bentuk pola yang teratur(bergelombang, menyempit, serta menyempit dan melebar) artinya dapat terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak adanya suatu pola/model yang jelas seperti titik-titik yang menebar diatas dan juga dibawah angka nol (0) di sumbu Y, artinya tidak terjadi heteroskedasrisitas.

6. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2017, 63) Mengatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai rumusan masalah karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan

pengumpulan data. Hipotesis yang digunakan dalam suatu penelitian ini diuji dengan melalui tahap pengujian hipotesis". Berikut ini beberapa tahapannya:

a. Uji t

Pengujian t dilakukan dengan cara membandingkan suatu nilai dari T_{hitung} dengan nilai dari T_{tabel} . Apabila nilai dari t dihitung lebih besar ($>$) dibanding dengan T_{tabel} , artinya H_0 di tolak dan H_a diterima, apabila yang terjadi sebaliknyaa jika suatu nilai dari T_{hitung} memiliki nilai yang lebih kecil dari pada T_{tabel} artinya nilai H_0 di terima dan H_a ditolak. Adanya peenerimaan ataupun penolakaan di dalam hipotesis bisa ditentukan dengan:

- 1) Apabila suatu nilai signifikan lebih besar dari ($>$) dari nilai 0,05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila suatu nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari nilai 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji f memiliki tujuan agar dapat mengetahui variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel independen. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , artinya hipotesis bisa diterima dan bisa mempengaruhi variabel dependen. Kebalikannya, Apabila nilai dari F_{hitung} lebih kecil ($<$) dari pada nilai F_{tabel} artinya hipotesis ditolak. Pengujian bisa dilakukan dengan memakai tingkat signifikan yang bernilai 0,05 artinya penerimaan ataupun penolakan dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan lebih besar(>) dari nilai 0,05.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan lebih kecil(<) dari nilai 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada pengujian koefisien ini digunakan untuk melakukan pengukuran sejauh mana kemampuan dari model pada saat menerangkan variabel dependen. Dari nilai R^2 yang bernilai kecil artinya kemampuan mengenai variabel independen (variabel bebas) yang terdapat pada penelitian hanya bisa menerangkan variabel dependen hanya terbatas, apabila suatu nilai variabel independen dapat memberi hampir semua dari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melakukan suatu prediksi variasi dari suatu variabel dependen.