

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE MESINDO BATAM**

Skripsi

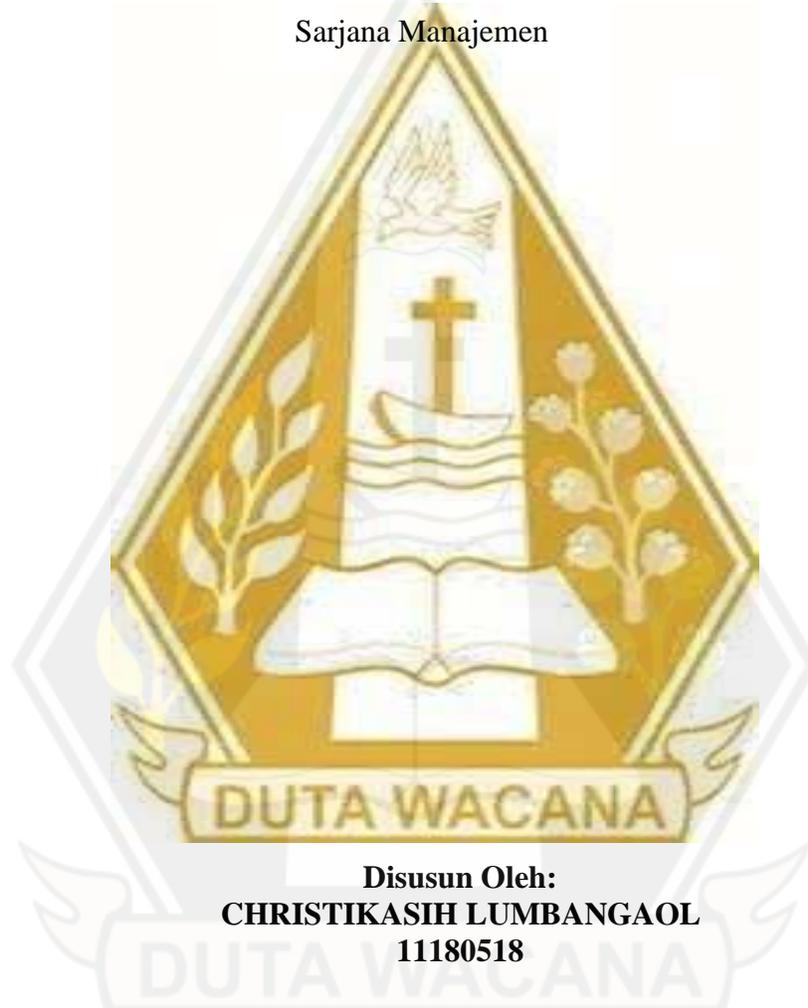


**DISUSUN OLEH:
CHRISTIKASIH LUMBANGAOL
11180518**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:
CHRISTIKASIH LUMBANGAOL
11180518

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christikasih Lumbangaol
NIM : 11180518
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE MESINDO BATAM”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 Juni 2022

Yang menyatakan



(Christikasih Lumbangaol)

NIM.11180518

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE MESINDO BATAM”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHRISTIKASIH LUMBANGAOL

11180518

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 5 April 2022

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si : (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : (Dosen Penguji)	
3. Dr. Heru Kristianto, MT : (Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 29 April 2022

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Ferminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE
MESINDO BATAM**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



1000
REPUBLIK INDONESIA
METERS
TEMPER
849CAJX491317542

**CHRISTIKASIH LUMBANGAOL
11180518**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat dan kasih karuniannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djitoe Mesindo Batam”.

Penelitian skripsi ini merupakan salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan di Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca khususnya mahasiswa manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak. Penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan begitu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Heru Kristanto, S.E, M.T selaku Dosen Pembimbing
2. Bapak Ir. Henry Feriadi, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana
3. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis
4. Bapak Dr. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Ka.Prodi Manajemen
5. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si selaku wali studi
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
7. Seluruh karyawan PT. Djitoe Mesindo Batam yang telah membantu memberikan data untuk keperluan penulis dalam penelitian ini
8. Orang tua yang selalu mendukung

9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2018

10. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan candaan Tersisia Novita,

Kovinzcko Halim, Hiskia Putra, Chalvin, Miko, Sarli, David

11. Teman terdekat dan penyemangat J. Simatupang

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



Christikasih Lumbangaol



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	7
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	8
2.2 Pengembangan Karir.....	9
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	9
2.2.2 Tahap Perkembangan Karir	9
2.3 Kompensasi	10
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.3.2 Tujuan Kompensasi	10
2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	11

2.4 Kinerja.....	12
2.4.1 Pengertian Kinerja	12
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	14
2.5 Penelitian Terdahulu	15
2.6 Perumusan Hipotesis.....	17
2.7 Model Penelitian	18
2.8 Profil Perusahaan.....	20
2.8.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	21
2.8.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	21
BAB III.....	25
METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian.....	25
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	26
3.3.1 Definisi Variabel.....	26
3.3.2 Operasional Variabel	26
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Jenis Data	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Metode Analisis.....	31
3.7.1 Analisis Data.....	31
3.7.2 Uji Instrumen	32
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.7.4 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV.....	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Distribusi Responden.....	36
4.2 Pembahasan.....	37
4.2.1 Analisis Indeks Jawaban Responden	37
4.2.2 Pengujian Instrumen Penelitian	41

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda	45
4.2.4 Uji t dan Uji f.....	46
4.2.5 Pembahasan.....	48
BAB V	51
KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	51
5.3 Saran	52
Daftar Pustaka.....	54



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE
MESINDO BATAM**

Christikasih Lumbangaol

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Christykasih81@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Djitoe Mesindo Batam. Jenis penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yaitu melalui penyebaran kuisioner terhadap para karyawan. Hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh. Hasil regresi linier berganda $Y = 0.360X_1 + 0.011X_2 + 0.213X_3$ dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh nilai $f_{hitung} 14.982 > f_{tabel} 2.70$ dan secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t_{X_1} $t_{hitung} = 4.111 > t_{tabel} = 1.985$ dan X_3 $t_{hitung} = 2.106 > t_{tabel} = 1.985$ yang berpengaruh positif terhadap Y.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE
MESINDO BATAM**

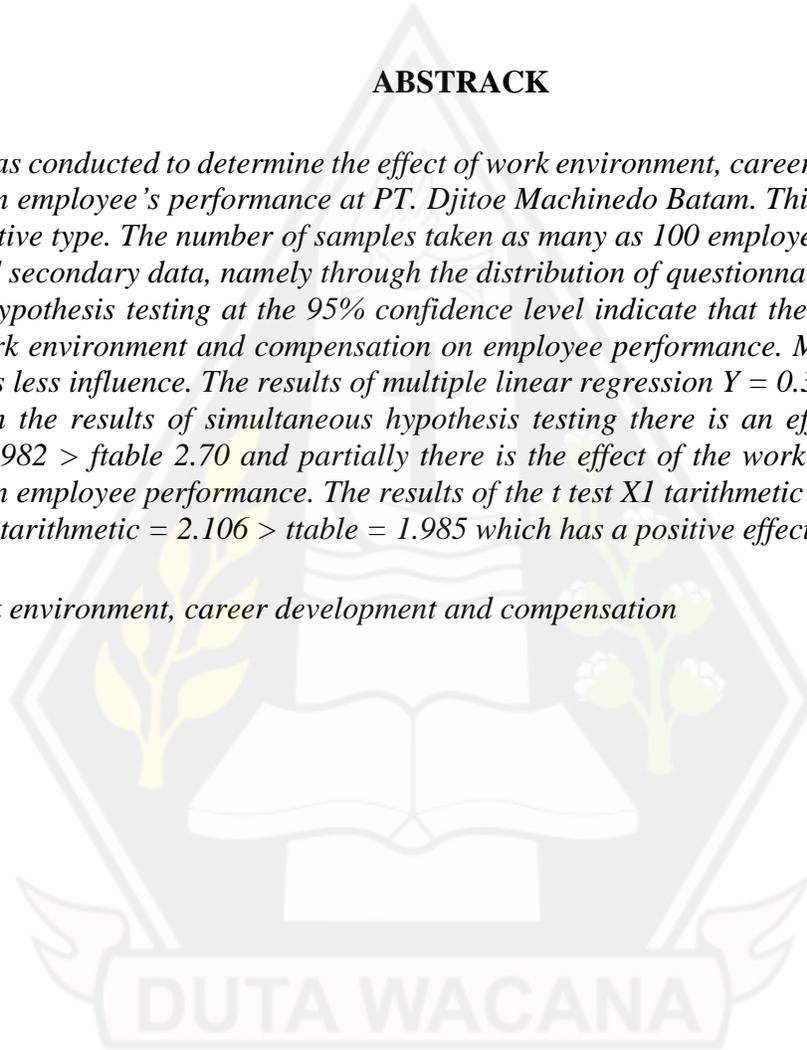
Christikasih Lumbangaol

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Christykasih81@gmail.com**

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work environment, career development and compensation on employee's performance at PT. Djitoe Machinedo Batam. This type of research uses the associative type. The number of samples taken as many as 100 employees. The data used are primary and secondary data, namely through the distribution of questionnaires to employees. The results of hypothesis testing at the 95% confidence level indicate that there is an influence between the work environment and compensation on employee performance. Meanwhile, career development has less influence. The results of multiple linear regression $Y = 0.360X_1 + 0.011X_2 + 0.213X_3$ from the results of simultaneous hypothesis testing there is an effect of the value of calculated $14,982 > f_{table} 2.70$ and partially there is the effect of the work environment and compensation on employee performance. The results of the t test X_1 arithmetic = $4.111 > t_{table} = 1.985$ and X_3 arithmetic = $2.106 > t_{table} = 1.985$ which has a positive effect on Y.

Keywords: work environment, career development and compensation



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menduduki peran penting di dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pendukung dalam keberhasilan suatu bisnis. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan keseimbangan antara tujuan, sasaran dan mencapai efisiensi serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk memperhatikan karyawan, menganggap karyawan sebagai asset perusahaan dan mitra bisnis.

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda. Karakteristik inilah yang membedakan hasil kinerja antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Dari perbedaan sumber daya manusia yang berada didalamnya, tentu akan membedakan hasil kerja dan kompetensi sebuah perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, setiap sumber daya harus selalu memperhatikan lingkungan kerja, pengembangan diri dan hasil yang akan diterima.

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan dari hasil kerja para karyawan. Ada banyak komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada setiap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pekerja dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada dasarnya, perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk berprestasi dan berhasil di bidang kerjanya masing-masing. Dengan begitu akan memberikan kontribusi yang optimal bagi peningkatan kinerja perusahaan, misalnya pada PT. Djitoe Mesindo Batam.

PT Djitoe Mesindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang dan produksi rokok

secara tradisional yaitu dengan menggunakan tangan. Perusahaan kemudian berkembang menjadi mesin melalui rekondisi mesin pada tahun 1983. Pada tahun 1998, perusahaan melakukan konversi peralatan yang di *expand* ke Pulau Batam dengan tujuan untuk menaikkan nilai ekspor. Pada saat ini, PT Djitoe adalah distributor terbesar untuk mesin manufaktur dan pengemasan tembakau rekondisi di Asia.

Salah satu kunci yang harus ditekankan dan diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitarnya, yang bisa mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Selanjutnya ada variabel pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengembangan karir merupakan peningkatan kualitas diri yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir dan peningkatan pencapaian rencana kerja di departemen sumber daya manusia sesuai dengan jalur atau level organisasi (Komang, 2012). Promosi atau kenaikan jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Seiring kemajuan karir mereka, karyawan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap pekerjaan mereka dan membawa manfaat dan hasil yang baik bagi perusahaan.

Faktor terakhir adalah kompensasi. Kompensasi adalah total remunerasi dalam bentuk tunai atau bentuk lain yang diterima para karyawan sebagai hasil dari tugas yang dibebankan kepadanya yang terdiri dari gaji pokok, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2007:244). Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, disiplin dalam bekerja dan berprestasi secara optimal. Tanpa kompensasi yang sesuai, karyawan cenderung bekerja malas-malasan dan bahkan cenderung keluar atau

mengundurkan diri yang berdampak negatif bagi perusahaan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Namun pada kenyataannya, PT. Djitoe Mesindo Batam belum menerapkan ketiga komponen di atas seutuhnya. Sering terjadi kesalahan dalam pekerjaan karena lalu lintas yang tidak teratur di dalam perusahaan tersebut. Akibatnya hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Djitoe Mesindo dari aspek lingkungan kerja seperti tidak hubungan sesama karyawan tidak baik. Ini mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja karena adanya ketidakcocokan antara partner didalam sebuah pekerjaan. Lalu ada hubungan antara atasan dan bawahan tidak harmonis. Tidak bisa dipungkiri hal seperti ini sering kali terjadi di perusahaan-perusahaan besar, termasuk Djitoe Mesindo. Komunikasi antara para atasan Djitoe dan bawahan seringkali bermasalah yang mengakibatkan kesalahpahaman dalam pekerjaan. Atasan yang tidak memberikan informasi pekerjaan dengan cara baik dan jelas serta selalu menuntut hasil yang baik tanpa mengarahkan apapun, dan bawahan yang tidak bisa memproses informasi tersebut dengan baik. Maka terjadilah pertengkaran yang bahkan dampaknya jangka lama.

Selanjutnya mengenai kebersihan lingkungan tidak terjaga. Banyaknya karyawan yang merokok di lingkungan kerja dan membuang sisa rokoknya di sembarang tempat, sampah-sampah botol minuman dan bungkus makanan. Akibat kebudayaan kerja yang ada sejak dulu, maka karyawan Djitoe terbiasa santai dalam membuang sampah apapun sembarangan di lingkungan kerja. Terakhir minimnya keamanan lingkungan kerja. Salah satu kasusnya adalah hilangnya spare part mesin rokok dengan harga yang sangat mahal. Petugas keamanan di lingkungan Djitoe sering lengah dan berleha-leha dalam bekerja.

Permasalahan dari aspek pengembangan karir adalah PT. Djitoe Mesindo belum menyediakan pelatihan yang merata bagi semua karyawannya. Pelatihan yang diberikan hanya ke segelintir karyawan ketentuannya pun tidak ada diatur. Maka, banyak karyawan menginginkan pengembangan karir dijalankan dengan merata dan adil di PT. Djitoe Mesindo Batam. Perusahaan banyak menuntut karyawan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik namun lupa untuk membekali para karyawannya dengan pelatihan yang memadai. Maka diperlukan penelitian tindak lanjut dalam permasalahan ini agar perusahaan berminat dalam menjalankan pengembangan karir di internal perusahaan.

Permasalahan dari aspek kompensasi yaitu belum semua karyawan mendapatkan kompensasi. Djitoe Mesindo seharusnya memberikan kompensasi yang merata bagi seluruh karyawan karena salah satu pendorong dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Saluy dan Sulistyawati (2017) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga” menghasilkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki efek yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi memiliki efek yang lebih banyak dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara bersama-sama antara pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, langkah-langkah yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, menyediakan pengembangan karir dan memberikan kompensasi. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJITOE MESINDO BATAM”**.

1.2 Rumusan Masalah

Ada banyak komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Ada 3 komponen yang menjadi perhatian peneliti di PT. Djitoe Mesindo Batam. Yang pertama adalah lingkungan kerja. Karyawan di PT. Djitoe seringkali mengabaikan SOP (*Standard Operating Procedure*). Salah satunya adalah tidak memakai sepatu *safety* saat bekerja, sedangkan banyak *spare part* berat yang sewaktu-waktu bisa melukai.

Komponen berikutnya yaitu pengembangan karir. Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT Djitoe Mesindo Batam, sebagian menyebutkan terdapat pengembangan karir dan sebagian lagi menyebutkan tidak adanya pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan. Dalam hal ini, ada beberapa karyawan yang diuntungkan dengan tersedianya pelatihan secara langsung yang diberikan kepadanya karena telah bekerja lama di perusahaan maupun karena telah bekerja dengan baik. Sedangkan para karyawan lainnya yang belum lama bekerja, namun membutuhkan pelatihan juga, tidak disediakan oleh perusahaan. Jadi, pemberian pelatihan karyawan belum merata pada perusahaan ini.

Komponen terakhir adalah kompensasi. Sama halnya dengan variabel pengembangan karir, di variabel kompensasi juga belum merata. Pemberian kompensasi seperti bonus hanya diberikan kepada beberapa karyawan, misal yang sudah bekerja lama dan yang berhasil menyelesaikan satu set mesin rokok. Oleh karena itu, beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi mengharapkan adanya pemberian kompensasi secara merata kepada semua karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan investigasi yang mendalam terhadap lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas, kita dapat memperoleh uraian masalah penelitian sebagai

berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk, yaitu:

1. Menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam
2. Menguji dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam
3. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang baik secara teoritis bagi kalangan akademisi maupun secara praktik bagi kalangan praktisi sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperluas teori-teori, pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktisi

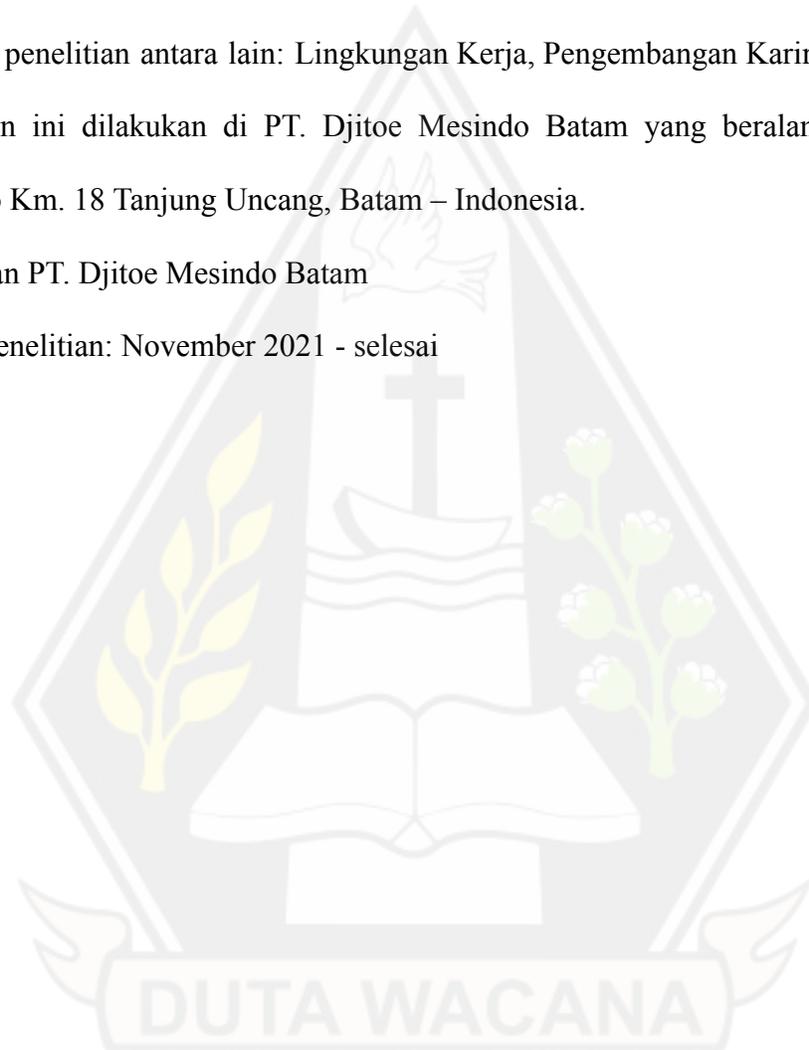
Berdasarkan penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian

ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk menciptakan dan menerapkan kebijakan baru yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan ringkasan dari rumusan masalah di atas, peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian antara lain: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Djitoe Mesindo Batam yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso Km. 18 Tanjung Uncang, Batam – Indonesia.
2. Karyawan PT. Djitoe Mesindo Batam
3. Waktu penelitian: November 2021 - selesai



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan, maka dihasilkan persamaan $Y = 11.420 + 0.360X_1 + 0.011X_2 + 0.213X_3$. Hasil pengujian asumsi membuktikan F hitung 14.982 lebih besar dari F_{tabel} (2.70), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo.

Berdasarkan uji t yang dilakukan, maka diambil kesimpulan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Secara rinci, hasil uji t adalah: jika variabel lingkungan kerja sebesar 4.111, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $t_{hitung} 4.111 > t_{tabel} 1.985$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi sebesar 2.106, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $t_{hitung} 2.106 > t_{tabel} 1.985$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0.038 yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, telah diidentifikasi beberapa batasan yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan isi dari penelitian ini. Banyak kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a) Jumlah responden hanya 100 karyawan yang artinya belum cukup untuk menjelaskan situasi sebenarnya
- b) Objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT. Djitoe Mesindo Batam, yang mana banyak di antara perusahaan lain yang mengalami permasalahan yang sama
- c) Saat mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman setiap responden serta kejujuran masing-masing responden saat pengisian survei.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yang bisa bermanfaat bagi kemajuan PT. Djitoe Mesindo Batam, yaitu:

- a) PT. Djitoe Mesindo Batam harus mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang sudah baik dengan cara selalu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, menyediakan pengembangan karir dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja para karyawannya. Dengan begitu, segala target dan tujuan perusahaan akan mampu dicapai dengan maksimal.
- b) Untuk mendorong kinerja yang tinggi, hendaknya perusahaan dapat mendukung para karyawannya dengan menyediakan pengembangan karir. Hal ini berguna untuk meningkatkan kompetensi diri setiap karyawan melalui pelatihan-pelatihan terkait tugas dan tanggung jawabnya. Bentuk pelatihan yang bisa perusahaan sediakan adalah seperti seminar, *workshop*, dan Pendidikan latihan lainnya. Ini merupakan wujud kepedulian perusahaan terhadap para karyawannya.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global. *Jurnal Ilmiah MEA*, 184-190.
- Darman. (2016, Januari 09). Retrieved from Darman Web Site: <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Julianto, H., Christa, U. R., & Hidayat, D. R. (2020). Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen dan Sains*.
- Junaidi. (2014). Retrieved from <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.
- Merjani, A. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan.
- Norbadiyah, & Avriyanti, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ramdani, H. C., Handayani, F., & Madiastuti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Banten.
- Restianah, A. E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pengemasan Semen di PT. Swabina Gatra Gresik. *Jurnal Manajerial*.
- Saluy, A. B., & Sulistyawati, R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga.
- Tarsidi, D. (2007). Teori Pengembangan Karir. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Restianah, Ayu Evida. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengemasan (Pengantongan) Semen Di PT. Swabina Gatra Gresik. *Jurnal Manajerial*.

- Julianto, Hendra dkk. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*.
- Isvandari, Any & Lutfiatul Fuadah. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*.
- Syaleh, Hariman. (2019). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*.
- Ariestianah, Dwi dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Social Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*.

