

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BRINKS SOLUTIONS INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RIZAL PERMANA

NIM : 1921100020

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

AGUSTUS 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BRINKS SOLUTIONS INDONESIA**

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RIZAL PERMANA

NIM : 1921100020

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 28 Agustus 2023

Pembimbing I


Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 00

Pembimbing II


H. Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK. 690 398 190

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen


H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BRINKS SOLUTIONS INDONESIA**

Diajukan oleh :

MUHAMMAD RIZAL PERMANA

NIM : 1921100020

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal 28 Agustus 2023

Ketua

Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris

H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Anggota

Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 00

Anggota

H. Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK. 690 398 190

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rizal Permana
NIM : 1921100020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi
Judul skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, ~~28~~ Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Rizal Permana

MOTTO

“Allah cinta kepada orang-orang yang berserah diri “

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (QS. Al-Insyirah,6-8)

Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugas dirimu adalah berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh.

Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak

– Albert Einstein

Sabar dalam kesulitan dan bijak dalam bertindak adalah cara utama meraih sukses

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak/Ibu Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak/Ibu bahagia dan bangga .
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk istri dan anakku kau penyemangaiku.
3. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Penempatan Kerja Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta

memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Pemilihan Judul	7
C. Penegasan Judul	8
D. Pembatasan Masalah	9
E. Perumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Penempatan Kerja	16
C. Kompensasi Kerja.....	22

	D. Lingkungan Kerja	27
	E. Kinerja Karyawan	35
	F. Penelitian Terdahulu	43
	G. Rerangka Pemikiran	44
	H. Hipotesis	45
BAB III	METODE PENELITIAN	47
	A. Sumber Data	47
	B. Metode Pengumpulan Data	48
	C. Variabel Penelitian dan Devinisi Variabel	48
	D. Sakala Pengukuran Variabel	54
	E. Populasi dan Sampel	55
	F. Uji Instrumen	55
	G. Teknik Analisis Data	57
	H. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	67
	A. Deskripsi Data Responden.....	67
	B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
	C. Uji Instrumen Penelitian	77
	D. Analisis Data.....	81
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	95
	A. Simpulan.....	95
	B. Saran-saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama Kerja	70
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Penempatan kerja ...	72
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kompensasi kerja	73
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Lingkungan kerja	75
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kinerja	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	79
Tabel. 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.12 Hasil Uji t	84
Tabel 4.13 Hasil Uji F	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Penempatan kerja (X_1)

Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja (X_2)

Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerjai (X_3)

Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel

Lampiran 8 Correlations Per Variabel

Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **MUHAMMAD RIZAL PERMANA** NIM : **1921100020** Skripsi dengan judul: **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRINKS SOLUTIONS INDONESIA”** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Brinks Solutions Indonesia. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Brinks Solutions Indonesia, 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia, 4) untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 karyawan Brinks Solution Indonesia. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : penempatan kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : Kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa ketiga variabel terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri 1) antara penempatan kerja terhadap kinerja karena t hitung penempatan kerja = 2,215, 2) antara kompensasi kerja terhadap kinerja t kompensasi kerja = 3,632 dan 3) antara lingkungan kerja terhadap kinerja t hitung lingkungan kerja = 4,182, hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,960. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja ketiganya terbukti.

Kata kunci: *penempatan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Hal tersebut harus diakui dan diterima manajemen karena peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja (Sutrisno, 2014: 100).

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Begitu pula halnya di PT. Brinks Solutions Indonesia, kinerja karyawan merupakan hal yang penting. Namun untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai

bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Gomes, 2003: 117).

Penempatan menurut Siagian (2000: 168), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan instansi adalah pemberian kompensasi. Sebagai manusia, setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda satu sama lain, walaupun demikian mereka memiliki kebutuhan-

kebutuhan dasar yang sama yaitu kebutuhan fisiologis, egoistik dan sosial. Kebutuhan fisiologis menyangkut kebutuhan yang terpenuhi karena memperoleh penghargaan, pengakuan, status dalam pergaulan masyarakat, sedangkan kebutuhan egoistik menyangkut keinginan manusia untuk dapat mencapai posisi tertentu. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketegangan-ketegangan yang pada akhirnya akan diikuti dengan kekecewaan. Oleh karena itu apabila instansi mengharapkan sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal, maka sudah seyakinya instansi memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai dan berusaha untuk sedapat mungkin memenuhi kebutuhan tersebut, baik dalam bentuk kompensasi materi atau dengan memenuhi egoistik dari pegawainya dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengembangkan kariernya dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat

keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan/*turnover* dan ketidakhadiran/*absenteeism*. Kinerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manager, bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan

yang tidak puas (Robbins, 2006). Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial) Hartatik (2014: 239). Menurut Dessler dalam Salidin Samsudin (2006: 186-187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan

berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik,

langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dll.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012: 25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2017: 1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dengan judul “PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRINKS SOLUTIONS INDONESIA”.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

1. Alasan Objektif

- a. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila pemberian kompensasi dilakukan secara adil, layak dan kompetitif

- b. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Siagian (2000: 16).
- c. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil, layak, kompetitif dan penempatan pegawai yang pas, serta lingkungan yang bersih dan nyaman.

2. Alasan Subjektif

Peneliti tertarik untuk meneliti masalah penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul skripsi tersebut perlu adanya penegasan agar tidak terjadi kekaburan arti. Adapun penegasan judul yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Hasibuan (2012:32).

2. Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. (Dessler dalam Salidin Samsudin 2006: 186-187)

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisasmito, 2002:183).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004: 14).

D. Pembatasan Masalah

Mengingat sangat luas dan kompleksnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu dibatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih mengena sasaran. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1. Penempatan kerja dibatasi pada peraturan dan SOP serta pada kebiasaan yang berlaku di PT. Brinks Solutions Indonesia.
2. Kompensasi kerja dibatasi pada gaji, bonus, jam kerja, tunjangan dan fasilitas lainnya.

3. Lingkungan kerja dibatasi pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi ruang tempat kerja.
4. Kinerja disini dibatasi pada bagaimana hubungan antara penempatan kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor di luar lingkungan kerja sanga mempengaruhi kinerja. Maka dengan bergaul berperilaku yang baik hasil, aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan- tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan.

E. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka pokok permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Brinks Solutions Indonesia?
4. Apakah penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia.

F. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan.

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Brinks Solutions Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Brinks Solutions Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Brinks Solutions Indonesia.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya berguna bagi :

1. Penulis

Untuk menambah pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah apabila nanti penulis terjun di masyarakat.

2. PT. Brinks Solutions Indonesia.

Untuk mengurangi permasalahan yang timbul di PT. Brinks Solutions Indonesia yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya penempatan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.

H. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, penempatan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian, dan gambaran umum tentang objek penelitian.

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya.

BAB V. Simpulan dan Saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Brink Solution Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,744 + 0,276X_1 + 0,257 X_2 + 0,547X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) =0,744

Nilai konstanta 0,744 berarti apabila tanpa ada variabel X_1 (penempatan kerja), X_2 (kompensasi kerja) dan X_3 (lingkungan kerja) masih ada kinerja sebesar 0,744 satuan kinerja.

- b. Penempatan Kerja (b1)= 0,276

Berarti variabel penempatan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,276 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika penempatan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,276 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Kompensasi kerja (b_2)= 0,257

Berarti variabel kompensasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,257 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,257 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Lingkungan Kerja (b_3)= 0,547

Berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,547 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,547 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brink Solution Indonesia dengan variabel lingkungan kerja yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1= 2,215$, $X_2= 3,632$ dan $X_3 = 4,182$ dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $2,215 > t$ tabel sebesar 1,960 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk X_2 , t hitung sebesar $3,632 > t$ tabel sebesar 1,960 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh penempatan kerja

terhadap kinerja karyawan. Untuk X_3 t hitung sebesar $4,182 > t$ tabel sebesar $1,960$ sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan ketiga variabel yaitu penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan melalui t hitung $X_1 = 2,215$, $X_2 = 3,632$ dan $X_3 = 4,182$ dan yang paling dominan lingkungan kerja yang ditunjukkan melalui hasil uji t $4,182 > 1,960$. Berarti dapat disimpulkan lingkungan kerja dan kompensasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Brink Solution Indonesia

4. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar $84,046$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi $0,05$. Untuk itu F hitung $84,046 >$ dari F tabel $2,60$ sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas penempatan kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar $0,655$. Hal ini berarti $65,50\%$ kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel penempatan kerja, kompensasi kerja dan

lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 34,50% kinerja karyawan PT. Brink Solution Indonesia dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pimpinan PT. Brink Solution Indonesia sebaiknya harus memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai, menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi ijazah, serta pengalaman, keahlian dan ketrampilan yang sudah dimiliki individu sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi hasil kerjanya, sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih memperhatikan penempatan pegawai. Untuk penempatan pegawai sebaiknya juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai untuk meminimalisir kendala atau hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi meningkatkan produktivitas kerja .
3. PT. Brink Solution Indonesia harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas

produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yaitu, kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah merekalakukan. (Rachmawati, 2008: 143). Dan apabila kompensasi tidak diberikan secara baik, adil dan merata akan pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengkomodasi kepentingan keluarganya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana

4. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran pegawai agar tetap semangat bekerja, sehingga pekerjaan akan cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin, selama lingkungan kerja nyaman pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kepuasan kerja tercapai.
5. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel penempatan kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai dan menambah jumlah respondennya lebih dari 132 responden, semakin banyak

responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management The New Realities* . London: Institute of Personnel and Development.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aldilaningsari, Al Musadieq dan Hakam. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), Vol 09, No 01.
- Alex S. Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Barthos, Basir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen SDM*: BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Grasindo
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Irianto, Yusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen SDM* Surabaya: Insan Cendekiawan.
- I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana (2014) *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Udayana Bali.
- Kusuma dan Ardana. 2014. *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Online), (www.e-jurnal.com, diakses oktober 2016).
- Madura Jeff, 2001. *Pengantar bisnis*. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen SDM Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nuraini Firmandari (2014). *Pengaruh Kompensai Terhadap Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Yogyakarta)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* | Vol. IX, No. 1, Desember 2014.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Riva'I, Veithzal. 2015. *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Sedarmayanti. 2017. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen SDM* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015 *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : PT Alis Betha.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen SDM*. Jakarta : Kencana.
- Sri Mulyo (1999) .*Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (suatu Studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)* (JUMBO), Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55
- Thouless, H. Robert. 2000. *Pengantar psikologi agam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yuli Suwati (2013) .*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55
- Yuliana (2017) *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Operasional Perusahaan Age Dental Laboratory)*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.