

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, JENJANG
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MBK VENTURA
DI WILAYAH MALANG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Farikha Nuriana

22001081426



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan hasil sebanyak 42 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Kompensasi dan Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

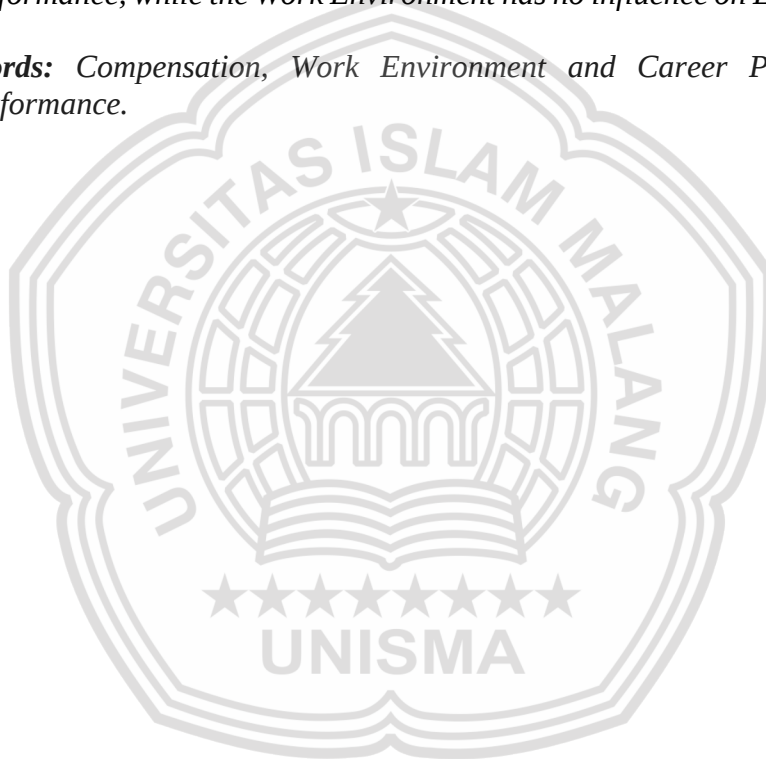
Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research aims to find out and analyze how much influence compensation, work environment and career path have on employee performance at PT. MBK Ventura in the North Malang Region. The population in this study were employees at PT. MBK Ventura in the North Malang Region. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 42 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, f test, t test and coefficient of determination test (R^2). The results of this research simultaneously show the influence of compensation, work environment and career path on employee performance. Partially, Compensation and Career Path influence Employee Performance, while the Work Environment has no influence on Employee Performance.

Keywords: Compensation, Work Environment and Career Path and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus mempersiapkan diri perihal perubahan di dunia kerja saat ini karena persaingan yang semakin ketat. Dunia kerja saat ini menghadapi banyak tantangan dan perubahan besar, terutama dalam hal pengelolaan karyawan dan sumber daya manusia (SDM) dimana kedua hal tersebut berdampak kepada kinerja. Sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan baru seiring kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Teknologi modern memiliki kemampuan untuk menggantikan sumber daya manusia dalam banyak jenis pekerjaan. Kemajuan ini, bagaimanapun, belum sepenuhnya dapat menggantikan peran tenaga kerja manusia.

Dalam era globalisasi saat ini, manusia tetap merupakan komponen penting dari bisnis, dikarenakan SDM diperlukan untuk kemajuan perusahaan dan segala aktivitasnya. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya, prasarana, dan dana yang cukup, mereka akan terkendala operasionalnya tanpa memiliki SDM yang handal. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah masalah paling umum bagi perusahaan atau organisasi, jadi yang paling diutamakan untuk diperhatikan yaitu SDM supaya dapat menjalin kerja sama. Perusahaan hanya beroperasi secara maksimal jika SDM menjalin kerja sama dengan baik untuk menggapai tujuan. Maka dari itu, memiliki SDM terampil dan handal akan memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk menggapai tujuan. Disamping itu, perusahaan yang memperoleh SDM yang terampil dan handal terkadang memiliki harapan karyawan dengan dedikasi dan semangat untuk memperoleh hasil.

Karyawan ialah aset untuk perusahaan serta kinerja mereka dapat membantu perusahaan menggapai tujuan. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memahami bagaimana berbagai aspek berfungsi dan mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Marhandrie et al., (2024) Kinerja karyawan memberi dampak seseorang untuk berkontribusi pada organisasi serta peran mereka. Budaya kerja yang bagus dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan pemimpin sangat penting agar dapat mengkondisikan lingkungan kerja. Menurut Marnis & Priyono (2008) Kompensasi adalah segala sesuatu pendapatan seorang pegawai atas pelayanan yang diberikan pada perusahaan. Hal tersebut, juga dikenal sebagai balas jasa, dan sudah diketahui secara pasif berapa banyak yang akan mereka terima. Menurut Tinggi et al (2017) , lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang fisik, sedangkan kategori kedua mencakup lingkungan kerja yang tidak berbentuk, seperti suara, rasa, warna dan bau. Rahmi Widyanti (2018), Karir juga didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman kerja yang berkembang. Berdasarkan pemahaman ini, dalam jalur karir pengalaman kerja hanya berdampak untuk individu yang menerima pengakuan institusional sebab keberhasilan mereka terjadi peningkatan posisi mereka sudah ditetapkan dalam struktur organisasi. Pada masa lalu, karyawan selalu mengharapkan jabatan struktural, sehingga sulit untuk menjelaskan kemajuan dalam karir tanpa jabatan yang jelas.

Dalam meningkatkan kerja karyawan dengan orientasi organisasi atau perusahaan semakin maju, perusahaan mengetahui yang dibutuhkan karyawan agar mereka merasa diperhatikan dan memiliki kesan yang baik. Cara ini, karyawan akan

lebih termotivasi dan memiliki lebih banyak semangat untuk memperoleh tujuannya, ini termasuk pengetahuan tentang kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir. Adapun faktor yang memberi dampak motivasi dan kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Mereka yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil cenderung bekerja lebih baik karena sudah termotivasi. Selain itu, lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Tempat kerja menyenangkan bisa menggerakkan pegawai agar memkasimalkan usaha untuk perusahaan dan membuat mereka lebih percaya diri. Selain itu, memiliki jenjang karir yang jelas dapat mendorong karyawan untuk lebih baik lagi.

Di Indonesia, PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBK) adalah lembaga keuangan mikro (LKM) yang diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan Indonesia (OJK). MBK berfokus pada memberikan modal kerja kepada perempuan berpenghasilan rendah melalui model bisnis yang mirip dengan Grameen Bank. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan dan mengurangi kerentanan ekonomi mereka. Sejak berdirinya pada tahun 2003, MBK telah menjadi salah satu tiruan Grameen Bank paling besar di Indonesia. Dengan lebih dari 1,52 juta klien perempuan berpendapatan rendah, MBK telah berkembang menjadi salah satu lembaga keuangan swasta non bank paling besar di Indonesia dengan bentuk bisnis Grameen Bank. Melalui model berbasis kelompok, MBK menyuplai pembiayaan kerja tanpa agunan kepada wanita dengan pendapatan rendah, dan juga memberikan modal individu kepada wanita yang tergolong dari model serta mempunyai potensi perihal berwirausaha.

Tabel 1.1 Target Nasabah Bulan Juni Cabang Batu (0566)

NO	Nama Cabang	Nama Staff	Nsbh Rejoin	Nsbh Tambahan	DO	JmlhNsbh Nett
1	Batu (0566)	Staff A	3	4	0	7
2		Staff B	2	5	1	6
3		Staff C	3	1	4	0
4		Staff D	4	5	1	8
5		Staff E	5	6	3	8
6		Staff F	2	5	4	3

Tabel 1.2 Target Nasabah Bulan Juli Batu (0566)

NO	Nama Cabang	Nama Staff	Nsbh Rejoin	Nsbh Tambahan	DO	Jmlh Nsbh Nett
1	Batu (0566)	Staff A	5	3	0	8
2		Staff B	6	1	4	3
3		Staff C	5	3	3	5
4		Staff D	4	3	2	5
5		Staff E	3	2	4	1
6		Staff F	5	1	3	3

Dari tabel di atas bisa di ambil kesimpulan apabila target nasabah yang diperoleh setiap staff berbeda setiap bulan nya. Dan target nett nasabah setiap per bulan yang harus dicapai adalah 8 nasabah nett. Hal ini berpengaruh terhadap penilaian kinerja staff yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Studi sebelumnya menyebutkan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan serta kondisi pekerjaan yang baik, seperti kompensasi yang adil dan jenjang karir yang jelas. Sehingga, penelitian berharap bisa memberikan kontribusi perihal mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan supaya kinerja pegawai terjadi peningkatan saat mengoptimalkan kompensasi, lingkungan kerja, dan adanya jenjang karir. Dalam upaya ditingkatkannya kinerja karyawan, Orientasi pada

penelitian ini ialah untuk menganalisis "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT MBK Ventura Wilayah Malang Utara".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
4. Bagaimana pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mempelajari dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
2. Untuk mempelajari dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.

3. Untuk mempelajari dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
4. Untuk mempelajari dampak Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaatnya sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pandangan baru perihal hubungan dari kompensasi, lingkungan kerja, jenjang karir serta kinerja karyawan. Selain itu, dengan mempelajari faktor-faktor yang memberi dampak kinerja karyawan, diharapkan bisa menyumbangkan pengetahuan baru untuk manajemen SDM.

B. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menginformasikan tentang sistem penilaian kinerja yang menyeluruh yang melibatkan kinerja karyawan, sehingga PT MBK Ventura dapat menilai kinerja karyawan secara lebih akurat dan bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya:

1. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai referensi dan sumber penelitian tambahan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini menambah bahan kepustakaan, memberikan informasi, dan berfungsi sebagai referensi untuk menyusun penelitian terkait SDM.

Serta diharapkan dapat menginformasikan tentang kemajuan penelitian tentang kebijakan deviden dan menambah literatur tentang subjek yang ada.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil pengujian, maka bisa ditarik kesimpulan :

1. Dari uji simultan dapat dilihat bahwa variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
2. Kompensasi memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
3. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
4. Jenjang Karir memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.

5.2 Keterbatasan

Penelitian terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, berikut adalah beberapa keterbatasan yang dimaksud :

1. Peneliti tidak mengklarifikasi responden secara detail terkait usia
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan), sehingga tidak dapat mengetahui bagaimana faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relative singkat, sehingga tidak dapat mengetahui bagaimana perubahan kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Peneliti terdapat beberapa anjuran untuk penelitian kedepannya. Berikut adalah beberapa masukan yang dimaksud :

- 1.Melakukan pengamatan dengan mengklarifikasi responden secara detail terkait usia.
- 2.Diharapkan menambah variabel sehingga mengetahui lebih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3.Melakukan objek penelitian di tempat lain agar sudut pandang atau wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administasi Negara & Bisnis (Jiaganis), Vol. 3, (No): 2, 1-17.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N , Ranteallo, A T , dan Syafira, K (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
- Hizkia, H., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja individu. In *Kinerja* (Vol. 19, Issue <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11185>
- Karyawan, K., Pt, P., & Megatama, N. (2020). *Kata kunci : Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja Karyawan*. 102–111.
- Khasanah, F. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono Dan Jalan Kaliurang). Yogyakarta: Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kompensasi, P., Kerja, L., & Terhadap, M. (2024). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pt mitra jaya gung*. January. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Marhandrie, D., Burhanuddin, H., Antoni, F., Rusnaini, S., & Tantular, U. M. (2024). *Artikel+Dessy+Marhandrie*. 1, 1–12.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, P. (2017). No Title. *PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI OXY FAMILY REFLEXY AND FACIAL PEKANBARU ABSTRAK*, 5(4), 497–511.
- Untoro, M. M., & Sadli, A. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 76–88.
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok: Rajawali
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indoneisa.
- Lestari, N E P (2017) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama).