

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RAMAYANA TELADAN MEDAN**

**LAPORAN
PENELITIAN SKRIPSI**



Dosen Pembimbing: Ina Namora Putri Siregar, S.E.,M.Si.

Ketua Peneliti : Rafi Naufal (223304020677)

Anggota Peneliti 1 : Putri Ayunda Rizki (223304020700)

Anggota Peneliti 2 : Vina Widia Yana (223304020687)

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA
MEDAN**

2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

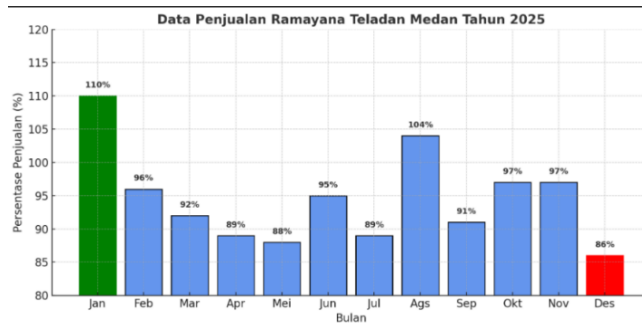
Iklim usaha yang kian kompetitif dan terus berubah mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasional mereka. Kemampuan perusahaan untuk mewujudkan sasarannya amat ditentukan oleh mutu tenaga kerja yang dimilikinya. Sumber daya manusia sangat penting karena para pekerja adalah orang-orang yang sebenarnya menjalankan perusahaan. Dengan demikian, menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai aspek yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan jika mereka ingin mencapai tujuan dan terus sukses.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting tentang seberapa baik praktik SDM perusahaan berjalan. Terdapat korelasi antara kinerja puncak dan pencapaian tujuan organisasi, penyediaan layanan pelanggan yang lebih baik, dan peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, produktivitas rendah, efektivitas kerja yang lebih rendah, dan kegagalan mencapai tujuan yang ditetapkan dapat diakibatkan oleh kinerja yang buruk. Berbagai faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis lingkungan kerja, insentif internal, dan paket kompensasi.

Sebagai bisnis ritel, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk memiliki banyak lokasi di seluruh Indonesia, termasuk Medan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di Ramayana Teladan Medan, ditemukan sejumlah faktor yang menunjukkan bahwa kinerja staf belum beroperasi secara optimal. Dari aspek motivasi kerja, masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan serta menurunnya semangat kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, dari aspek lingkungan kerja masih ditemukan kondisi yang kurang mendukung, seperti adanya karyawan yang melakukan aktivitas di luar tugas pekerjaan serta volume musik yang diputarkan terkadang cukup keras sehingga berpotensi mengganggu konsentrasi kerja.

Kekhawatiran tentang kompensasi juga terlihat jelas beberapa pekerja merasa gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan dan tugas yang harus mereka lakukan. Semangat kerja dan kinerja umum karyawan dikatakan terpengaruh oleh keadaan ini. Sepanjang tahun 2025, angka penjualan perusahaan sangat fluktuatif, dengan bulan Januari mencatatkan tingkat keberhasilan 110% dan bulan Desember mencatatkan angka terendah 86%. juga menunjukkan fenomena kinerja staf. Hal ini menunjukkan fluktuasi dalam pencapaian tujuan pekerjaan, yang mungkin merupakan tanda kinerja pekerja yang kurang memuaskan.

Selain itu, kualitas layanan masih tidak merata, jumlah pekerjaan yang diselesaikan masih jauh dari target, dan beberapa pekerja terus menunjukkan tingkat disiplin kerja yang di bawah standar. Keadaan ini menunjukkan adanya masalah dengan kinerja karyawan yang perlu ditangani oleh manajemen.



Gambar 1.1 Data Penjualan Ramayana Teladan Medan 2025

Kejadian ini menjadikan penelitian ini penting untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Ramayana Teladan Medan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi. Manajemen harus mempertimbangkan hasil ini ketika merancang kebijakan yang akan berdampak jangka panjang pada kinerja karyawan, karena hal tersebut akan memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang memengaruhinya.

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian untuk studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan temuan sebelumnya:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Teladan Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Teladan Medan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Teladan Medan?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Teladan Medan?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Variabel Independen

a. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018, dikutip dalam Simbolon, 2022), motivasi kerja adalah dorongan batin untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Indikator: 1. Ketentraman (balas jasa, kondisi kerja), 2. Dorongan bekerja optimal (prestasi kerja, pengakuan atasan). Skala: Likert

Teori pengaruh:

Menurut (Farhan Azfa & Solihah, 2025), motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaannya. Pekerja yang termotivasi lebih terlibat dalam

pekerjaan mereka, lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan menghasilkan lebih banyak produktivitas. Sebaliknya, motivasi yang rendah mengakibatkan kinerja yang buruk.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Afandi (2018, dalam Simbolon, 2022), apa yang mengelilingi para pekerja dan memengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya disebut lingkungan kerja. Indikator: 1. Pencahayaan (lampu, jendela), 2. Udara (suhu, kelembaban). Skala: Likert

Teori Pengaruh:

Menurut (Rizal Muhammad Hafiz Al, 2025), Suasana kerja yang santai dan fokus dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman justru akan menurunkan produktivitas.

c. Kompensasi (X_3)

Menurut Santoso dan Masman (2016, dalam Simbolon, 2022), kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan. Indikator: 1. Kompensasi langsung (upah, THR), 2. Kompensasi tidak langsung (pensiun, kesehatan). Skala: Likert

Teori Pengaruh:

Menurut (Ronaldlo & Rizqi, 2024), menyatakan bahwa membayar karyawan secara adil mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih antusias, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, kompensasi yang tidak memadai menyebabkan kinerja yang kurang memuaskan.

1.3.2 Variabel Dependen

d. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Indrasari (2017, dalam Simbolon, 2022), kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam situasi tertentu. Indikator: 1. Hasil kerja (kuantitas, kualitas), 2. Perilaku kerja (disiplin, inisiatif). Skala: Likert

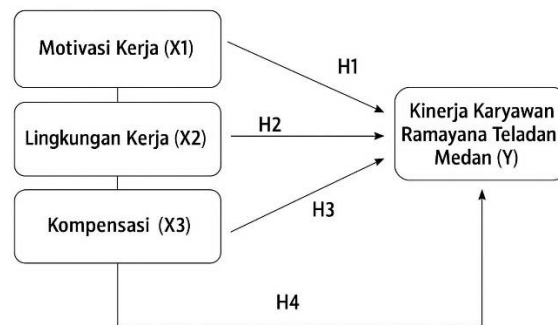
Teori Pengaruh:

Menurut (Nugraha et al., 2024), upah yang adil dan sebanding dengan usaha pekerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas di tempat kerja. Di sisi lain, upah yang rendah dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini memperkuat gagasan bahwa peningkatan produktivitas di tempat kerja memerlukan remunerasi yang adil serta motivasi intrinsik.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini memberikan deskripsi tentang hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dan motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi (variabel

independen). Diyakini bahwa ketiga aspek terpisah ini memengaruhi tingkat kinerja karyawan Ramayana Teladan Medan.



Gambar 1.2 Kerangka konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada hipotesis berikut:

H1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Teladan medan.

H2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Teladan Medan.

H3 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Teladan Medan

H4 : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Teladan Medan.