

**SKRIPSI PENGARUH  
KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MONICA HIJAU LESTARI (THE BODY SHOP) DI TANGERANG**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : EVELIN**

**NIM : 115170159**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

SURAT PERNYATAAN TUGAS MELAKUKAN PLAGIAT



SURAT PERNYATAAN

Yong bertandu tangan di bawah ini

Evchn

Nama mahasiswa

~vehn

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa)

115170159

Program Studi

SI Manajemen,m

Alamat

Telp.

HP

Oleh ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menyalin data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perbandingan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat dikonfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya),

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi, dan diskors minimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi komprehensif saya bersedia dituntut batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 02 Juni 2021



Evchn

Catatan:

1. Menerima dikembalikan ke Universitas Negeri Aluntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum diunggah setelah lulus ujian dan revisi.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : EVELIN  
NO. MAHASISWA : 115170159  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM  
JUDUL SKRIPSI \_\_\_\_\_ : PENGARUH KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGANKERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MONICA HIJAU LESTARI  
(THE BODY SHOP) DI TANGERANG

Jakarta, 29 May 2021

Pembimbing



Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama : Evelin**

**NIM : 115170159**

**Program Studi : S1 Manajemen Bisnis**

**Judul Skripsi**

Pengaruh *Kompensasi* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop) di Tangerang

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli dan dinyatakan lulus dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Indra Widjaja, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Kurniati W. Andani, S.E., M.M.
3. Anggota Penguji : Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

Jakarta, 21 Juli 2021

Pembimbing



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

**ABSTRACT UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) Evelin (115170159)
- (B) THE EFFECT OF *COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT* TOWARDS  
*EMPLOYEE PERFORMANCE* OF PT. MONICA HIJAU LESTARI (THE BODY SHOP) IN  
TANGERANG
- (C) xvii + pages 94 + 39 tables + 8 pictures + 4 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *The purpose of this study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance on employees of PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop) in Tangerang. A non-probability sampling applying with convenience technique is applied in this study. Data processed using SMART PLS version 3. The number of samples used in the study were 51 respondents. From the results of the study it can be concluded that the compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*
- (F) Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance
- (G) References 39
- (H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

**ABSTRACT UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) Evelin (115170159)
- (B) **THE EFFECT OF *COMPENSATION* AND *WORK ENVIRONMENT* ON *EMPLOYEE PERFORMANCE* OF PT. MONICA HIJAU LESTARI (THE BODY SHOP) IN TANGERANG**
- (C) xvii + halaman 94 + table 39 + 8 gambaran + 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop) di Tangerang. Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan dengan cara non-probability sampling dengan teknik convenience sampling. Data diolah menggunakan program SMART PLS versi 3. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 karyawan PT. Monica Hijau Lestari, Tangerang. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*
- (F) Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar Acuan 39
- (H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

**“Everything is possible. The impossible just takes longer.”**

**— Dan Brown**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas anugerah kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari (The Body Shop) guna untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, saya sebagai penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut berturut serta dalam memberikan bantuan, bimbingan, dorongan, motivasi, semangat serta doa untuk penulis, sehingga dapat diberikan kemampuan sehingga terwujudnya dan terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu saya ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, kesabaran dan pikiran untuk membimbing, serta memberikan pengarahan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, selaku Rektor Universitas Tarumanagara
3. Bapak Dr. Adianto, M.Sc. selaku Direktur lembaga kemahasiswaan dan alumni Universitas Tarumanagara
4. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Kepala Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
7. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah berkenan membantu dan membagikan ilmunya selama masa perkuliahan.
9. Untuk sahabat-sahabat tercinta saya yang selalu menghibur dan memberikan semangat tanpa henti nya setiap hari Natalia dan Ivanny.
10. Keluarga saya yang selalu memberikan semangat, dukungan dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Teruntuk Mama ( Tjen Kui Ying) dan Papa



(Tjeuw Khin Fuk) yang selalu memberikan dukungan moril, materil serta doa. Serta teruntuk kepada adik-adik dan sepupu saya Alvian, Franky, Lisa, Jesslyne dan Abel.

11. Untuk teman-teman saya yang selalu membantu dan menjadi tempat saya bertanya dan selalu memberikan arahan selama proses penulisan skripsi ini : Vanessya dan Willison
12. Untuk para teman-teman terdekat saya yang selalu membantu, memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini dan selalu menjadi tempat saya bertanya
13. Untuk PT. Monica Hijau Lestari yang telah memberikan partisipasinya terhadap penelitian ini
14. Teman-teman selama perkuliahan dari semester 1 hingga 8
15. Semua pihak yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

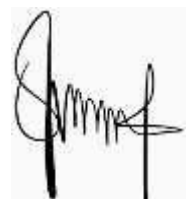
Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan.

Maka dari itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak.

Jakarta, 24 Juli 2021

Penulis,



Evelin

**Karya tulis ini saya persembahkan untuk:**

**Mama, Papa, Adik-adik dan seluruh teman-teman saya tercinta** 

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABLE</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Permasalahan</b> .....	<b>1</b>
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
<b>B. Tujuan dan Manfaat</b> .....	<b>5</b>
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5

<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
<b>A. Gambaran Umum Teori .....</b>	<b>6</b>
1. Compensation.....	6
2. Work Environment.....	9
3. Employee Performance .....	13
<b>B. Definisi Konseptual Variabel .....</b>	<b>15</b>
1. Compensation.....	15
2. Work Environment.....	15
3. Employee Performance .....	15
<b>C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....</b>	<b>16</b>
1. Kaitan antara Compensation dan Employee Performance.....	16
1. Kaitan antara Work Environment dan Employee Performance.....	17
<b>D. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>17</b>
<b>E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....</b>	<b>24</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
<b>A. Desain Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....</b>	<b>25</b>
<b>C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....</b>	<b>26</b>
<b>D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>31</b>
<b>E. Analisis Data .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
<b>A. Deskripsi Subyek Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>B. Deskripsi Objek Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>C. Hasil Uji Asumsi Data.....</b>	<b>50</b>

1. Hasil Uji Validitas.....	51
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	55
<b>D. Hasil Analisis Data .....</b>	<b>56</b>
1. Inner Model Evaluation.....	56
2. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF).....	59
3. Hasil Uji Hipotesis .....	60
<b>E. Pembahasan.....</b>	<b>61</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>64</b>
<b>B. Keterbatasan dan Saran .....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>86</b>
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Table 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Table 3.1	Skala Likert .....	27
Table 3.2	Operasionalisasi Variable Compensation .....	27
Table 3.3	Operasionalisasi Variable Work Environment.....	28
Table 3.4	Operasionalisasi Variable Employee Performance .....	30
Table 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Table 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	36
Table 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	37
Table 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja .....	38
Table 4.5	Tanggapan Responden terhadap indicator C1 .....	39
Table 4.6	Tanggapan Responden terhadap indicator C2.....	40
Table 4.7	Tanggapan Responden terhadap indicator C3.....	40
Table 4.8	Tanggapan Responden terhadap indicator C4.....	41
Table 4.9	Tanggapan Responden terhadap indicator C5.....	41
Table 4.10	Tanggapan Responden terhadap indicator C6.....	41
Table 4.11	Rekapitulasi tanggapan Responden terhadap Compensation (X1) .....	42
Table 4.12	Tanggapan Responden terhadap indicator WE1 .....	43
Table 4.13	Tanggapan Responden terhadap indicator WE2 .....	43
Table 4.14	Tanggapan Responden terhadap indicator WE3 .....	44
Table 4.15	Tanggapan Responden terhadap indicator WE4 .....	44
Table 4.16	Tanggapan Responden terhadap indicator WE5 .....	45
Table 4.17	Tanggapan Responden terhadap indicator WE6 .....	45
Table 4.18	Rekapitulasi tanggapan Responden terhadap Work Environment (X2) .....	46
Table 4.19	Tanggapan Responden terhadap indicator EP1 .....	47

Table 4.20	Tanggapan Responden terhadap indikator EP2 .....	47
Table 4.21	Tanggapan Responden terhadap indikator EP3 .....	48
Table 4.22	Tanggapan Responden terhadap indikator EP4 .....	48
Table 4.23	Rekapitulasi tanggapan Responden terhadap Employee Performance (Y) .....	49
Table 4.24	Hasil Average Variance Extracted (AVE) .....	51
Table 4.25	Hasil Loading Factor (Outer Loadings) .....	52
Table 4.26	Hasil Cross Loading .....	54
Table 4.27	Hasil Fornell-Larcker Criterion .....	54
Table 4.28	Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	55
Table 4.29	Hasil dari Coefficient of Determination .....	56
Table 4.30	Hasil Predictive Relevance .....	57
Table 4.31	Hasil Path Coefficient Bootstrapping .....	57
Table 4.32	Hasil effect size .....	58
Table 4.33	Hasil Goodness of Fit (GoF) .....	59
Table 4.44	Hasil Uji Path Coefficient .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	36
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	37
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja .....	38
Gambar 4.5 Diagram Struktural .....	50
Gambar 4.6 Output Outer Loadings .....	53
Gambar 4.7 Hasil Bootstrapping .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Riset dan Menyebarkan Kuesioner .....	69
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian .....	71
Lampiran 3 : Hasil Tanggapan dari Responden .....	76
Lampiran 4 : Hasil Uji Model Evaluation .....	84
Lampiran 5 : Hasil Uji Inner Model Evaluation.....	86

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Permasalahan

#### 1. Latar Belakang Masalah

Pada masa saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi hal ini guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut, karena Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Masalah yang sering sekali terjadi didalam suatu perusahaan yaitu kompensasi yang tidak adil, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan hal ini dapat memicu menurunnya kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu perlu sekali diperhatikan peran kompensasi, lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Saydam (2000), *kompensasi* yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bisa bekerja lebih baik. Salah satu factor penting yang bisa membantu dalam kontribusi meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai maka karyawan dapat lebih semangat dan tenang dalam menjalankan tugas serta bisa memberikan hasil kerja yang maksimal dan terbaik untuk perusahaan.

Perusahaan harus mampu untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Ada dua hal penting yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri, yaitu: kompensasi dan menciptakan *lingkungan kerja*. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik adalah perusahaan yang memiliki karyawan-karyawan yang kompeten, bermutu dan professional dalam menjalankan tanggung jawabnya. *Kompensasi* dan *Lingkungan Kerja* juga menjadi suatu masalah yang sering kali terjadi di dalam perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus memahami jauh lebih dalam dan mencari tahu hal-hal apa saja yang bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi yang adil, sesuai dan tepat serta memperhatikan lingkungan kerja para karyawan untuk menciptakan

suasana yang kondusif, aman dan nyaman hal ini bertujuan agar karyawan bisa bekerja lebih maksimal.

Hasibuan (2011) menyatakan *kompensasi* merupakan pendapat yang berbentuk barang langsung dan tidak langsung yang memberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan. *Kompensasi* sendiri juga adalah sebuah komponen di dalam hubungan relasi dengan para karyawan. Kinerja tidak dapat dilepaskan dari *kompensasi*, *kompensasi* merupakan salah satu elemen yang penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005)

Menurut Sandika & Kurniati (2020) Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya organisasi harus memikirkan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja mereka

Pemberian *kompensasi* yang sesuai terhadap karyawan juga bisa artikan sebagai balas jasa kerja mereka. *Kompensasi* sendiri memiliki peran penting dalam mendorong karyawan agar lebih semangat dan memotivasi untuk bekerja lebih giat dan maksimal, beprestasi dan bersaing antara sesama karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima, baik secara finansial maupun non finansial maka karyawan pastinya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya lagi.

Jika karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini akan memicu kepada kinerja dan produktivitas karyawan yang menurun dan ini bisa memberikan pengaruh yang buruk dalam kelangsung perusahaan. Jadi Menurut Jufrizen (2017) *kinerja* akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jadi hal yang bisa disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saydam (2000) menjelaskan *Lingkungan Kerja* merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. *Lingkungan kerja* merupakan salah satu faktor terpenting untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan, dengan menciptakan *lingkungan kerja* yang baik untuk para karyawannya maka secara langsung akan mendukung pekerjaan karyawan secara maksimal, optimal dalam mencapai kinerja, nyaman dan aman bisa menciptakan system kerja yang efisien. Dan sebaliknya jika

karyawan bekerja di perusahaan yang tidak memiliki lingkungan kerja yang tidak nyaman serta tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan maka hal ini bisa berdampak terhadap perusahaan itu sendiri yaitu kinerja karyawan yang menurun, membuat karyawan malas serta produktivitas karyawan akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2013), menyatakan *lingkungan kerja* yang relative sesuai dengan kebutuhan kerja dari karyawannya akan dapat lebih memberikan rasa nyaman, aman serta semangat dalam bekerja, karyawan yang kerja di perusahaan juga akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan oleh atasannya.

PT. Monica Hijau Lestari atau yang umumnya kita kenal dengan nama The Body Shop merupakan perusahaan manufaktur dan ritel global produk kecantikan. Sejarah The Body Shop sendiri masuk ke Indonesia pada tahun 1992 dengan system franchise, berada di bawah naungan PT. Monica Hijau Lestari yang berlokasi di Jalan Prof Dr Satrio blok A3/5, CBD Bintaro Jaya sector 7, Tangerang. The Body Shop Indonesia sendiri pertama kali membuka tokonya di Pondok Indah Mall tanggal 12 Desember 1992 dan sampai saat ini terus memperbanyak gerainya di wilayah Indonesia dan kini The Body Shop Indonesia memiliki 147 gerai di Indonesia.

The Body Shop yang memiliki visi dan misi ramah lingkungan (eco-friendly), bersahabat dengan alam, vegan dan cruelty free. The Body Shop sendiri juga melawan percobaan produk kosmetik oleh para ilmuwan terhadap binatang, dan juga mengajak untuk Protect Our Planet dengan menggunakan bahan yang dapat didaur ulang dan sumber daya alam yang bisa diperbaharui.

Produk kecantikan The Body Shop sendiri terinspirasi dari alam yang efektif dengan memiliki pelayanan yang baik dan diproduksi secara etis. The Body Shop sendiri didirikan di England pada tahun 1976 oleh Dame Anita Roddick di Brighton, England. Sekarang ini The Body Shop sudah berada di 61 negara di seluruh dunia dan lebih dari 2400 toko dan lebih dari 1.200 rangkaian produk.

Berdasarkan dari keadaan dan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara *compensation, work environment, dan employee performance* pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, penulis tertarik mengkaji lebih dalam permasalahan ini dengan penelitian berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MONICA HIJAU LESTARI (THE BODY SHOP) DI TANGERANG”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*?
- b. Apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *Compensation*?
- c. Apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *Work Environment*?

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan agar penelitian ini berjalan dengan baik, maka perlu menetapkan batasan masalah, antara lain:

- a. *compensation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan
- b. *work environment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Apakah *compensation* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*?
- b. Apakah *work environment* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan hal yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah *compensation* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*
- b. Untuk mengetahui apakah *work environment* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak lain, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi peneliti  
Bagi peneliti, diharapkan agar penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman, serta membantu untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh antara *compensation* dan *work environment* terhadap *Employee Performance*.  
Diharapkan juga dapat melatih serta mengembangkan kemampuan didalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah di dapatkan selama perkuliahan.
- b. Manfaat bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. Monica Hijau Lestari dalam menerapkan peran *kompensasi* serta *lingkungan kerja* yang tepat untuk meningkatkan *kinerja karyawan* di perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar seluruh perusahaan mampu mempertimbangkan serta mengambil peran yang tepat dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.
- c. Manfaat terhadap universitas  
Sebagai tambahan bahan referensi, koleksi perusahaan dan bahan masukan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan sesuai dengan topik penelitian yang ada.
- d. Manfaat bagi peneliti yang akan datang  
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam pembahasan tentang *compensation*, *work environment* dan *employee performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2015). *Partial Least Square, Alternative Structural Equation Modelling (SEM) in Business Reasearch*. Yogyakarta; Andi.
- Afriansyah, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (study pada Kantor PT. Pos Indonesia (persero) Mail Processing Center Semarang*. Skrispi.
- Chin, W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-358). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2012). *Human resource management*. 14th ed. (Global ed.). Boston, United States of America: Pearson Education.
- Esthi, R. B. (2021). *Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material*. FORUM EKONOMI , [23 \(1\) 2021, 10](#).
- Gilley, A. G. (2009). *The Praeger Handbook of Human Resource Management (1st ed.)*. America: United States, Prager.
- Hanseler, J. R. (2015). *A new criterion for assesing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. . J. of the Acad. Mark. Sci.
- Hasibuam, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. .
- I Komang Oka Permadi, G. A. (2019). *THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS JOB SATISFACTION TO AFFECT THE EMPLOYEE PERFORMANCES*. *International Journal of Management andCommerce Innovations*, 12.

Jason S & Kurniati W. A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK QNB INDONESIA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Volume II No. 2/2020 Hal: 461-468

Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, [17\(01\), 34 - 35](#).

Kismono, G. (2011). *Bisnis Pengantar*, Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE UGM.

M. Imran Malik, A. A. (2011). *A study of work environment and employee' performance in Pakistan*.

Magito, M. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance of PT. ASS.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karyawan

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Noe. (2003). *Human Resource Management* (4th ed.) . United States : MCGraw-Hill.

Nurul Khoiriah, S. W. (2019). The Influence of Compensation and Work Environment to Employee's Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in PT. Perkebunan Nusantara XII Rubber Processing Departmen Plantation Kotta Blater Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, [Volume VI \(1\) : 141 - 146](#).

Octavianus Simon S, S. R. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 3.

Paulus Leonu, A. Y. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variable Intervening di kecamatan dusun



Tengah Kabupaten Barito Timur. Administraus - JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN, 17.

Prawiro, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan . Yogyakarta: BPFE.

Ringle, C. M. (2013). *PLS path modeling and evolutionary segmentation*. Journal of Business Research 66 .

Sandika & Kurniati W. A. (2020) *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, [Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172](#)

Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan.

Sedarmayati. (2004). Good Government (Pemerintahan yang baik). Bandung: CV. Mandar Maju.

Sekaran, U. &. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. in John Wiley & Sons.

Sekaran, U. &. (n.d.). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach Seventh Edition*. . 2016: In John Wiley & Sons.

Siagian, S. (2006). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. Yogyakarta: YPPKN.

Simanjuntak. (2003). Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Siregar, R. D. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*. JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM, [Volume 9 no 2 Tahun 2019, 9](#).

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. . Bandung: Alfabeta.

Supri, H. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Manajemen, 1-22. Jawa Tengah.

Valentines. J. & Kurniati W. A. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK COMMONWEALTH JAKARTA*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, [Volume III](#) No. 2.2021 Hal: 509-517

Wahidin, G. &. (2005). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. PT. GRAMEDIA PUSTAKA UDAMA.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2012). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

