

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wisnoe Satria Wardhana
Wisnusatria.28@gmail.com
Mashariono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, compensation on the employee performance at PT. Swabina Gatra Gresik. The type of the research that used is quantitative research. The sampling technique using probability sampling with the number of the samples obtained as much as 65 respondents. The population that been used in this research is all the employees of PT. Swabina Gatra Gresik. The data analysis technique that been used in this research is multiple linear method. The results of this research indicates that the work environment variables do not significantly influenced the performance of the employees because the employees are domiciled in the area around the company which is resulting in the work environment has no influence on the employee performance. Work discipline has a significant positive influence on the employee performance due to good work discipline and obedience to company regulations will improve the employee performance. The compensation has a significant positive influence on the employee performance because if the compensation given by the company to the employee is good, it will support the employee performance better also. Based on the coefficient of the partial determinations of the compensation variable has a dominant influence on the employee performance. This happens because when the compensation increases, the employee performance will also increases.

Key words: *work environment, work discipline, employee compensation, performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 65 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan berdomisili di daerah sekitar perusahaan yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang baik dan taat akan peraturan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan karena apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik, maka akan menunjang kinerja karyawan semakin baik pula. Berdasarkan koefisien determinasi parsial variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ketika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci : lingkungan Kerja, disiplin Kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan

yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Carudin, 2011:3), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2007:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pada sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Sehingga, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2010:13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Selain faktor kemampuan dan motivasi, lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Menurut (Suminar *et al.*, 2015:3) lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh dalam menunjang kinerja karyawan selain faktor lingkungan kerja. (Rivai dan Sagala, 2009:825) menyatakan disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan semangat kerja karyawan juga akan bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009:189).

Selain kedua faktor tersebut dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan diperlukan pula pemberian *reward* (penghargaan) salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk pengapresiasian yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

PT. Swabina Gatra Gresik. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta nasional yang tergabung dalam Semen Gresik Group yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) kepada perusahaan-perusahaan (*partner*) berupa jasa di bidang *cleaning service* dan *maintenance* yang berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan karyawan yang mempunyai kredibilitas dan kapabilitas melalui eksplorasi kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik? 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. 2) Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. 3) Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Sadili (2010:300), menyatakan bahwa Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Rivai (2009:1) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, sedangkan menurut Mardiana (2005:78) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Analisa (2011:21), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebersihan tempat kerja, pewarnaan tembok dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja. 2) Sirkulasi udara ditempat kerja. 3) Kebisingan di tempat kerja. 4) Bau tidak sedap di tempat kerja. 5) Keamanan di tempat kerja. 6) Tata warna tempat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai dan Sagala, menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai dan Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Selain, tiga konsep disipliner, terdapat pula empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:825-826). Ke-empat prespektif tersebut antara lain: 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*). 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*). 3) Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespective*). 4) Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*).

Menurut Moenir (1987:184), juga mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain sebagai berikut: 1) Datang ketempat kerja tepat waktu. 2) Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya. 3) Tepat waktu dalam menyampaikan laporan. 4) Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas. 5) Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. 6) Mengisi absensi harian dengan tertib.

Kompensasi

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan menurut

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Menurut Siagian dalam Septawan (2014:9) yaitu, dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu: 1) Melakukan analisis pekerjaan. 2) Melakukan penilaian pekerjaan. 3) Melakukan survei berbagai sistem imbalan. 4) Menentukan beban kerja setiap pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4) adalah sebagai berikut: 1) Upah. 2) Bonus. 3) Gaji. 4) Pengobatan. 5) Insentif. 6) Asuransi.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016:502) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

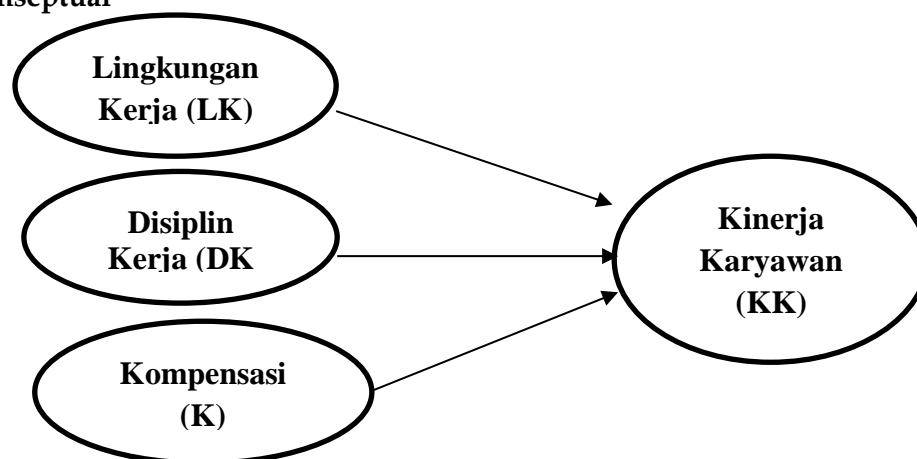
Sedangkan menurut Bernardin (2010) dalam Maddinsyah dan Wahyudi (2017:33) menjelaskan kinerja *“Performance is define here the record of outcomes produced on specified job functions or Activities during a specified time periode”*, kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang ditentukan atau aktivitas selama periode tertentu dengan kompetensi, kegigihan dan kesempatan.

Menurut Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: 1) Kualitas kerja. 2) Produktivitas. 3) Pengetahuan. 4) Kepercayaan. 5) Ketersediaan . 6) Kebebasan.

Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan refrensi penelitian terdahulu yaitu Pertama, Prayitno (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok Fajar Berlian Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok Fajar Berlian Tulungagung. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2012), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap karyawan CV. MUM Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. MUM Indonesia. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Aji (2013), melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masscom Graphy Semarang.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

Sebelum dirumuskannya hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dikemukakan mengenai pengertian hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:84). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) (H₁): Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. 2) (H₂): Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.

Swabina Gatra Gresik. 3) (H₃): Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menganalisa data sekunder. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah kausal komparatif (*Causal-comparative research*), yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 2009:27). Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex facto* yaitu dalam penelitian ini mengumpulkan data-data variabel yang diperoleh berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berusaha mendapatkan gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Swabina Gatra Gresik. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin (Umar, 2008:78) dengan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Moe^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi secara keseluruhan

Moe = *Margin of error*, tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5%

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, 1) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, hal ini diperoleh melalui hasil pengisian kuisisioner oleh responden. Data primer ini diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. 2) Dalam penelitian ini juga digunakan data sekunder, yakni sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:402). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Swabina Gatra Gresik yang ada hubungannya dengan penelitian, diantaranya seperti data jumlah karyawan perusahaan, sejarah perusahaan, data absensi karyawan, dan struktur organisasi.

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2010:13) menyatakan bahwa kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Variabel Independen

Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: 1) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97). 2) Disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. 3) Kompensasi menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat analisis secara statistik untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Dengan model ini bisa diketahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

Sebelum melakukan estimasi yang tidak bias dengan analisis regresi perlu dilakukan statistik deskriptif dan uji asumsi klasik, yaitu pengujian antar variabel bebas supaya tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengaruh variabel diuji menggunakan konsep regresi linear berganda dan persamaan yang digunakan adalah:

$$KK = a + b_1 LK + b_2 DK + b_3 K + e_i$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_5$ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

LK = Variabel Lingkungan kerja

DK = Variabel Disiplin kerja

K = Variabel Kompensasi

e_i = Standart error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Swabina Gatra didirikan pada tanggal 29 Oktober 1988 yang berkedudukan di Jl. RA. Kartini No. 21 A Gresik 61122, Jawa Timur. Awal mula didirikan PT. Swabina Gatra bergerak dibidang Jasa *Cleaning Service* yang khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai holding company yang kemudian berkembang seiring waktu hingga pada tahun 1995 telah melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani kebutuhan pengelolaan jasa tenaga kerja dan borongan. Menyikapi perkembangan pasar akan kebutuhan pokok masyarakat dan konsumen lainnya, pada tahun 2000 PT. Swabina Gatra membuat terobosan dengan mendirikan bidang usaha manufaktur berupa "Air Minum Dalam Kemasan" dengan merk "SWA", produk bermutu dan telah terakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu melalui ISO 9002. Dalam berkembangnya PT. Swabina Gatra telah menjadi perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha yang kompetitif, professional dan selalu berkeinginan untuk maju didalam memberikan pelayanan terbaik terhadap para *Stakeholders*.

Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data sebagai halnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK 1	0,480	0.2441	Valid
	LK 2	0,382	0.2441	Valid
	LK 3	0,682	0.2441	Valid
	LK 4	0,735	0.2441	Valid
	LK 5	0,814	0.2441	Valid
	LK 6	0,461	0.2441	Valid
Displin Kerja (DK)	DK 1	0,362	0.2441	Valid
	DK 2	0800	0.2441	Valid
	DK 3	0,532	0.2441	Valid
	DK 4	0,624	0.2441	Valid
	DK 5	0,686	0.2441	Valid
	DK 6	0,565	0.2441	Valid
Kompensasi (K)	K 1	0,585	0.2441	Valid
	K 2	0,811	0.2441	Valid
	K 3	0,653	0.2441	Valid
	K 4	0,345	0.2441	Valid
	K 5	0,498	0.2441	Valid
	K 6	0,583	0.2441	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0,689	0.2441	Valid
	KK 2	0,693	0.2441	Valid
	KK 3	0,768	0.2441	Valid
	KK 4	0,516	0.2441	Valid
	KK 5	0,425	0.2441	Valid
	KK 6	0,430	0.2441	Valid

Sumber Data : Data Sekunder diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat mengungkapkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi serta kinerja karyawan yang berjumlah 24 item, mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditentukan di atas, maka hal tersebut berarti bahwa hasil uji seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,818	24

Sumber Data : Data Sekunder, 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,818 > 0,60, dapat berarti bahwa butir-butir pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan teknik pengolahan data yang dengan teknik regresi tersebut seorang peneliti dapat melihat dengan segera dampak perubahan nilai variabel-variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model dengan variabel Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

Uji regresi analisis linier berganda disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient ^a	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	12.212
LK	-.116
DK	.274
K	.339

Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (KK)} = 12,212 - 0,116 \text{ LK} + 0,274 \text{ DK} + 0,339 \text{ K} + e$$

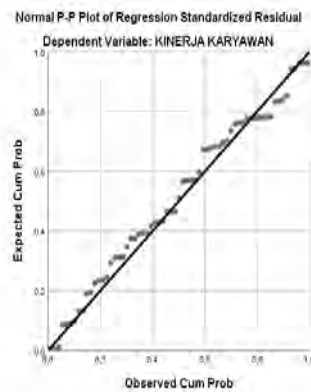
Makna dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

Hasil dari Analisis regresi linear berganda memiliki angka konstan = 12.212, nilai konstanta bernilai positif artinya jika nilai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan sebesar 12.212. Nilai *Unstandardized Coefficient Beta* menunjukkan variabel lingkungan kerja (LK) bernilai negatif -0,116. Hal tersebut berarti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik akan menurun sebesar -0,116. Artinya, apabila terjadi peningkatan perubahan lingkungan kerja sebesar -0,116, maka kinerjanya akan menurun sebesar (-0,116). Hal ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi dari model regresi bernilai konstan. Pada variabel disiplin kerja (DK) memiliki nilai sebesar 0,274 yang menunjukkan hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika tingkat disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik juga akan meningkat sebesar 0,274. Hal ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi dari model regresi bernilai konstan. Selanjutnya, pada variabel kompensasi (K) memiliki koefisien regresi sebesar 0,339 yang menunjukkan hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika tingkat disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik juga akan meningkat sebesar 0,339. Hal ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dari model regresi bernilai konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Berikut uji normalitas yang dilakukan dengan *normal P-P Plot* selanjutnya melalui non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut :



Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Gambar 2
Uji Normalitas

Indikator model regresi yang baik yaitu mempunyai data berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2013:163) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Berdasarkan hasil uji normal dengan grafik *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, meskipun terdapat data yang keluar dari garis diagonal tetapi tidak terpencar jauh dari garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Standardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,31659258
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,074
	Negative	-0,090
Kolmogorov-Smirnov Z		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Berdasarkan output uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil pada Tabel 4 uji normalitas, terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima, dimana nilai signifikan yang diperoleh 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 maka data penelitian tersebut dinyatakan menyebar normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat diasumsikan bahwa variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 24.0:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

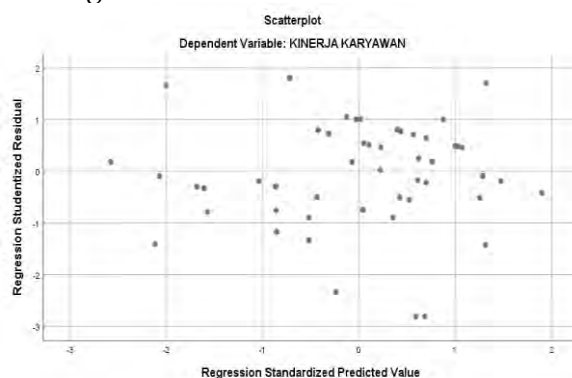
Variabel	Tolerance	Variance Inflation factor (VIF)	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	.532	1.879	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	.555	1.803	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi (K)	.741	1.350	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data : Data Sekunder, diolah 2018

Berdasarkan dari tabel 5, menunjukkan nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF < 10, sehingga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi seluruhnya bebas multikolinieritas. Masing-masing LK sebesar 0,532, DK sebesar 0,555, K sebesar 0,741. Kemudian hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 yaitu masing-masing LK sebesar 1,879, DK sebesar 1,803, K sebesar 1,350. Artinya, berdasarkan indikator dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi menggunakan grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu Y telah diprediksi dan sumbu X residual yang telah di *studentized*. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :



Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi dan layak dipakai untuk harga saham berdasarkan masukan dari variabel independennya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian yang secara simultan atau secara bersama-sama, uji F untuk melihat hubungan antara variabel X secara bersama sama terhadap variabel Y. Sarwono dan Ely (dalam Febriana, 2015:41) menyatakan bahwa dalam pengujian uji F menggunakan dua cara dengan membandingkan nilai taraf signifikan (*sig*) dengan hasil perhitungan dengan taraf signifikan sig α (0,05) dan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan F tabel.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,753	3	30,251	5,373	0,002
	Residual	343,462	61	5,631		
	Total	434,215	64			

Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Pada Tabel 6, diolah menggunakan program SPSS menunjukkan hasil yaitu uji kelayakan model menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa model layak digunakan untuk penelitian.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Berikut adalah nilai R-square yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,457 ^a	0,209	0,170	2,37287

Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai R square sebesar 0,209 atau 20,9%, yang menjelaskan bahwa 20,9% ialah perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 79,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji statistik t ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil uji, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Statistik t

Hipotesis	Hubungan Variabel	standardized coefficient	Sig-value	Keterangan*
1	LK →	-.124	.431	Tidak Signifikan
2	DK →	.324	.038	Signifikan
3	K →	.300	.027	Signifikan

Sumber : Data sekunder, diolah 2018

Dari Tabel 8 maka dari hasil uji t:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar ($0,431 > 0,05$), untuk variabel lingkungan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 ditolak). Selanjutnya, variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar ($0,038 < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima). Pada variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar ($0,027 < 0,05$), sehingga, variabel kompensasi dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t di peroleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan disimpulkan dalam penelitian ini yaitu H_1 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,431 ($0,431 > 0,05$), maka H_1 ditolak. Hal ini mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t di peroleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dan disimpulkan dalam penelitian ini yaitu H_2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,038 ($0,038 < 0,05$), maka H_2 diterima. Hal ini mengartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t di peroleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dan disimpulkan dalam penelitian ini yaitu H_3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$), maka H_3 diterima. Hal ini mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan, lingkungan kerja secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan untuk senantiasa mengelola kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi agar pada waktu mendatang kinerja karyawan dapat meningkat, karena kecenderungan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik disebabkan oleh tiga faktor tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memasukkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, P.O., S. Suryoko, dan A. Budiarmo. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2(1): 1-10.

- Analisa, Lucky. W. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Aulia, A. F., dan Eka, A. T. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta
- Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(1): 1-8.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Indriantoro, N., dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Logahan, J. M. 2012. Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap karyawan CV. MUM Indonesia. *Jurnal Bisnis*. 3(1): 573-586.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Revika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A., dan Carudin. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*. IPWI. Jakarta.
- Moenir A.S, 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Murty Windy Aprilia, Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2):215-228.
- Nitisemitro, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Nurchayani N. M. dan Adnyani Dewi I.G.A. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen* 5(1): 500-532.
- Prayitno, Hadri D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara, Kediri-Indonesia.
- Rivai, V. dan Sagala, J. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Septawan dkk. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Pers. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, cetakan kesembilan. PT Bina Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Suminar, A. C., Mukzam, D. J, dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2): 1-10.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wiratama, J. N. I. dan Sintaasih, K. D. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 7(2): 126-134.