

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DREAM TOUR & TRAVEL SURABAYA

Boby Andhika Pratama
bobyandhikaa@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out how big the effect of work environment, work discipline, compensation on employees' performance of PT. DREAM TOUR & TRAVEL, Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data were primary with questionnaires as the instrument. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling with 50 samples of employees who worked at PT. DREAM TOUR & TRAVEL, Surabaya. Additionally, the independent variables were work environment, work discipline and compensation. While, the dependent variable was employee performance. Moreover, the testing instrument used validity test and reliability test. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 21. Based on the research result, from t-test, it concluded work environment had insignificant effect on employees' performance of PT. DREAM TOUR & TRAVEL, Surabaya with significance of $0.099 > 0.05$. On the other hand, work discipline had significant effect on employees' performance of PT. DREAM TOUR & TRAVEL, Surabaya with significance of $0.000 < 0.05$. Likewise, compensation had significant effect on employees' performance of PT. DREAM TOUR & TRAVEL, Surabaya with significance of $0.006 < 0.05$.

Keywords: *work environment, work discipline, compensation, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden karyawan yang bekerja di PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya. Variabel bebasnya terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK) dan Kompensasi (Kp), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (KK). Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,099 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang disebut karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam pengelolaan sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka modal dan segala sesuatu yang dimiliki perusahaan tidak akan terkelola dengan maksimal apalagi memberikan nilai tambah suatu perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat menjadi salah satu sebab tercapainya tujuan perusahaan seperti tercapainya laba atau keuntungan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang secara khusus mengelola dan mengembangkan karyawan tersebut. Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan ataupun organisasi. Pada dasarnya kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan menghasilkan suatu kualitas kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Edison *et al* (2016:190) menyatakan bahwa

kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja ialah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugasnya dan tuntutan kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh seorang atasan.

Dampak kinerja karyawan sangatlah jelas di dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja nyata dan terukur tersebut pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan pada suatu perusahaan. Demikian pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan yang membuat manajemen perlu untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja di mana tempat karyawan tersebut bekerja perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor-faktor yang berada di luar manusia baik fisik maupun non-fisik yang ada di dalam organisasi maupun suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja yang berbentuk fisik di mana dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penataan ruang kerja yang nyaman. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi yang terkait dengan hubungan karyawan baik sesama karyawan ataupun dengan atasan.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama pendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sebab, apabila lingkungan kerja terasa nyaman dan aman dapat diduga akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang berada di dalam lingkungan tersebut. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja jauh dari kata nyaman, maka hal ini dapat berdampak buruk pada semangat kerja karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh pada output yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan kepada konsumen menjadi kurang maksimal dan berakibat kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut tentu saja membuat faktor lingkungan kerja tidak dapat diabaikan.

Di samping faktor lingkungan kerja, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk mempunyai suatu prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Suatu prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung di antaranya disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan di dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan yang bekerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengartikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah

laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh semua individu termasuk karyawan yang ada di dalam perusahaan. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk memelihara suatu tata tertib di dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan suatu peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Peraturan yang dimaksud seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas atau di luar kepentingan perusahaan. Dengan ditetapkannya peraturan tersebut diharapkan karyawan dapat mematuhi, sehingga karyawan mampu bekerja dengan disiplin dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat selain itu perusahaan dapat dengan mudah dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, penerapan sistem disiplin kerja di dalam perusahaan harus lebih diterapkan dan dipertahankan keberadaannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor motivasi yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas waktu dan tenaga yang diberikan dan dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Yani dalam Widodo (2016:155) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif yang berguna untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi ialah suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan kecil maupun besar. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mencerminkan suatu karya karyawan yang diberikan untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Mengingat terbatasnya wawasan, tenaga, waktu maupun pikiran peneliti, maka tidak semua faktor yang diteliti. Disini yang akan diterima yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Pratama dan Dian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Mamangkey *et al* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Liyas dan Reza (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Firmandari (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Suryanulloh dan Arifin (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini penulis mengangkat dinamika kinerja karyawan yang terdapat pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya yang beralamat pada Jl. Panglima Sudirman no. 101-103 Surabaya. PT. DREAM TOUR & TRAVEL merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini memiliki program seperti paket umroh haji plus serta menawarkan program untuk perjalanan domestik dan internasional. Berikut ini terlampir data pencapaian target paket jamaah umrah periodik Oktober 2019 hingga Februari 2020, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pencapaian Target PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya
DAFTAR JAMAAH PT. DREAM TOUR & TRAVEL SURABAYA
PERIODE AGUSTUS 2019 - NOVEMBER 2019

PERIODE	TANGGAL	JAMAAH
Agustus	02 Agustus 2019	Fifa travel 20 pax
	04 Agustus 2019	Rameyza Plus Turkey 30 pax
	07 Agustus 2019	Bu Niwis 21 pax
September	07 September 2019	Saudaraku 433 Pax
	13 September 2019	Series Dream 09 Pax
	14 September 2019	Grup Pak Husein 20 Pax
	15 September 2019	Grup Pak Salim/Bu Erna 30 Pax
	07 September 2019	Saudaraku 433 Pax
	02 Oktober 2019	Rohmatul Ummah 25 pax
Oktober	04 Oktober 2019	Gus Maghfur Jombang 54 pax
	05 Oktober 2019	Series Dream 24 pax
	09 Oktober 2019	Al Haramain Lumajang 40 px
	23 Oktober 2019	Hasindo 46 pax
	23 Oktober 2019	Bu Dini 20 pax
	03 November 2019	Pak Radiyo 37 pax
November	05 November 2019	Bu Erna 52 pax
	05 November 2019	Pak Ipung 39 pax
	05 November 2019	H. Kholil 52 pax
	17 November 2019	Fatuha 31 pax
	21 November 2019	Series Dream Tour 31 pax
	26 November 2019	Al Mubarak 51 pax
	26 November 2019	Mozaik Sahabat Wisata 41 pax
Total Jamaah Keberangkatan Agustus - November		1106 Jamaah

Sumber: PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya

Data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada bulan Oktober PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya mengalami penurunan jumlah jamaah dibanding dengan bulan September, kemudian pada bulan Agustus merupakan perolehan jamaah terendah dalam empat bulan terakhir. Namun pada bulan Oktober menuju bulan November PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya mengalami peningkatan jumlah jamaah. Data tersebut menggambarkan bahwa pada bisnis travel PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya mengalami penurunan dan kenaikan jumlah jamaah dalam empat bulan terakhir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya jumlah konsumen mengingat jumlah pesaing juga semakin banyak seturut adanya perkembangan pada bisnis travel ini. Berdasarkan analisa peneliti, PT. DREAM TOUR & TRAVEL mempunyai permasalahan yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena dalam melayani *customer* dibutuhkan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar sesuatu hal terkait informasi yang disampaikan karyawan dapat diterima oleh *customer* dengan baik dan jelas, sehingga tidak terjadi *miss* komunikasi antara karyawan dan *customer* yang sedang melakukan pembelian/reservasi tiket. Seperti kurang nyamannya tata letak ruangan kerja dan fasilitas yang disediakan perusahaan dianggap belum memadai, hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan pada perusahaan ini. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengakibatkan seorang karyawan kurang leluasa dalam bekerja seperti efektivitas kerja karyawan tidak optimal sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Masalah disiplin kerja yang beberapa kali terjadi pada karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL yaitu sering didapatkan karyawan tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu dari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, rata-rata 3/5 karyawan pada bulan November 2019 di hari aktif kerja ditemukan karyawan tersebut datang tidak tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang datang dengan tidak tepat waktu

dikarenakan tidak adanya suatu punishment yang serius ketika karyawan melakukan hal tersebut sehingga membuat beberapa karyawan tidak disiplin untuk datang tepat waktu, sedangkan beberapa *customer* yang datang ingin melakukan reservasi/pembelian tiket sudah menunggu. Kompensasi sendiri diberikan oleh perusahaan kepada karyawan hanya berupa gaji bulanan dan uang lembur. Permasalahan kompensasi yang terjadi pada perusahaan ini seperti tidak adanya pemberian bonus yang dirasa tidak diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai tanda balas jasa atas pekerjaannya, yang di mana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Di sisi lain kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap belum terpenuhi, namun karyawan tetap dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku.

Berdasarkan peran penting dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat rendahnya suatu kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Karena kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting bagi perusahaan guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DREAM TOUR & TRAVEL". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL, b) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL, c) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL, b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL, c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan yang berada di dalam lingkungan perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang sangat banyak dan tidak mendukung tujuan kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika seorang karyawan merasa nyaman dan senang berada di lingkungan kerja perusahaan maka secara tidak langsung akan memberikan dampak yang baik pula dalam proses kinerja mereka. Tapi sebaliknya apabila karyawan merasa kurang nyaman dalam lingkungan kerja perusahaan maka secara tidak langsung hal tersebut akan berdampak buruk pada prestasi kerja mereka dan mengganggu kinerja mereka di dalam perusahaan dan juga dapat merugikan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito

dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang diterapkan pada peraturan perusahaan dan tidak diperbolehkan untuk melanggarnya. Menurut Hasibuan (2017:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Darmawan (2013:41) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selain itu, menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan pedoman yang sedang berlaku di dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perlu dilaksanakan secara efektif dan efisien pada perusahaan, karena hal itu penerapan disiplin kerja yang efektif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Kompensasi

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan ialah adanya kebijakan kompensasi yang sepenuhnya masih belum merata dan belum dirasa cukup bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Kompensasi sendiri merupakan faktor pendorong karyawan dalam menumbuhkan gairah atau semangat kerja yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga mampu untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Bagi perusahaan, kompensasi sendiri mempunyai peran penting karena dengan adanya kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Pengalaman menyebutkan, bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dan memungkinkan membuat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur yang dapat mempengaruhi proses persaingan perusahaan, proses pada rekrutment karyawan dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan jika kompensasi ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan tambahan yang dapat mempengaruhi gaya hidup seorang karyawan, status dan harga diri karyawan dan selain itu kompensasi juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan.

Menurut Yani dalam Widodo (2016:155) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2017:119) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut atas jasanya dalam melakukan tugas atau pekerjaan, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Dalam aktifitas perusahaan kinerja karyawan merupakan faktor penting dan sangat menentukan setiap tahapan dan pencapaian perusahaan. Menurut (Edison *et al*, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu kepada kinerja yang diukur secara periodik berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditentukan di awal. Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja yang diberikan kepadanya oleh atasan (Mangkunegara, 2016:67).

Sedangkan Griffin dalam Abrivianto *et al*. (2014:13) berpendapat bahwa kinerja merupakan seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan menghasilkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang diharapkan sesuai dengan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Pratama dan Dian (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Mamangkey (2015). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Liyas dan Reza (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

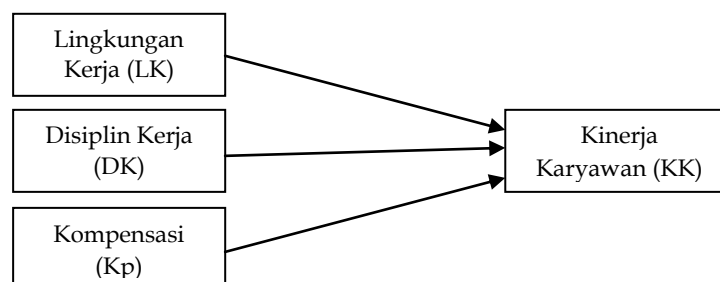
Keempat, Setiawan (2013). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Firmandari (2014). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, Suryanulloh dan Arifin (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, komitmen, konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, berikut adalah gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian kausal komparatif (*Causal Comparative Research*) yaitu jenis penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat atau bisa disebut sebagai suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kausalitas (sebab-akibat). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka yang kemudian diinterpretasikan dalam menarik kesimpulan hipotesis. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2017:238) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Gambaran Dari Populasi (Obyek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Gambaran dari populasi (obyek) dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pemilihan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini didasari karena perusahaan memiliki jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya

yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi pada penelitian ini sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017: 81) menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data fisik, karena data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

Sumber Data

Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder: 1) Data Primer: Data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2017:139). Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan metode pembagian kuisisioner dan observasi langsung pada karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Penyebaran Kuisisioner, wawancara dan observasi ini dapat menghasilkan informasi tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) Data Sekunder : Penggunaan data sekunder sangat diperlukan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya data yang digunakan pada penelitian ini yaitu bersumber pada data primer dan data sekunder. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti:

1. Metode Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel yang akan diukur dan pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Untuk angket data yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) mengemukakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Pengumpulan Data melalui Observasi

Pengumpulan data melalui observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh penulis langsung pada lokasi penelitian. Pengamatan dalam hal ini merupakan kegiatan yang melihat secara langsung objek penelitian yang akan diteliti di lokasi penelitian. Adapun data yang diperoleh data dari observasi ini akan digunakan penulis untuk menulis pada gambaran umum lokasi penelitian.

3. Pengumpulan Data melalui Studi Literatur

Pengumpulan data melalui studi literatur ialah pengumpulan data guna menemukan literatur yang menganalisis atas temuan data yang diperoleh dari objek penelitian maupun data dari lokasi penelitian. Studi literatur dalam hal ini dapat menggunakan sumber

informasi berupa jurnal-jurnal penelitian, penelitian terdahulu, atau buku literatur yang relevan dan bersifat *up to date* serta masih banyak sumber informasi yang lain semisal dari internet.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari dapat ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017:58). Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dikelompokkan menjadi: 1) Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan, 2) Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang ada pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya dinilai melalui karyawan mulai level paling bawah sampai posisi teratas yang ada di PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Variabel lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) penerangan atau cahaya di tempat kerja, b) sirkulasi udara ditempat kerja, c) kebisingan ditempat kerja, d) bau tidak sedap di tempat kerja, e) keamanan ditempat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang ada pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya dilakukan dan dipatuhi oleh seluruh elemen yang ada di dalam organisasi sebagai bentuk mematuhi peraturan pada manajemen waktu yang telah dibuat. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) taat terhadap aturan waktu, b) taat terhadap peraturan perusahaan, c) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, d) taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Kompensasi

Menurut Yani dalam Widodo (2016:155) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya disesuaikan pada kebutuhan mereka untuk setiap tingkatan atau level jabatan sehingga kompensasi antara satu karyawan dengan pemimpin berbeda. Variabel kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) gaji, b) upah insentif, c) asuransi, d) tunjangan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja yang diberikan kepadanya oleh atasan (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya dapat dilihat pada hasil kerja mereka dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) ketepatan penyelesaian tugas, b) kesesuaian jam kerja, c) tingkat kehadiran, d) kerjasama antar karyawan, e) kepuasan kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang responden berdasarkan pada jenis kelamin yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Menurut Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki - Laki	28	56 %
2	Perempuan	22	44 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, maka disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki - laki yaitu sebanyak 28 orang (56%), sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang (44%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka dapat diperoleh data tentang responden berdasarkan pada usia yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Menurut Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	18 - 21 tahun	18	36 %
2	22 - 25 tahun	16	32 %
3	26 - 30 tahun	13	26 %
4	> 30 tahun	3	6 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini yang terbanyak adalah responden yang berusia dengan rentang usia 18 - 21 tahun yaitu sebanyak 18 orang (36%), rentang usia 22 - 25 tahun yaitu sebanyak 16 orang (32%), rentang usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (26%) dan rentang usia >30 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang responden berdasarkan pada pendidikan terakhir yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5
Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	18	36 %
2	D3	8	16 %
3	S1	24	48 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang (36%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 orang (16%) dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang (48%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data tentang responden berdasarkan pada masa kerja yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 6
Karakteristik Menurut Masa Kerja Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	0 - 1 tahun	13	26 %
2	2 - 3 tahun	30	60 %
3	4 - 5 tahun	5	10 %
4	> 5 tahun	2	4 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja pada responden atau karyawan dalam penelitian tersebut paling banyak adalah karyawan pada masa kerja dengan rentang waktu 2-3 tahun sebanyak 30 orang (60%), 0-1 tahun sebanyak 13 orang (26%), rentang waktu 4-5 tahun sebanyak 5 orang (10%) dan rentang waktu >5 tahun sebanyak 2 orang (4%).

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Deskripsi tanggapan responden atas aspek lingkungan kerja merupakan tanggapan responden atau karyawan yang menyangkut aspek lingkungan kerja yang berada di sekitar lingkungan tempat kerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya. Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur aspek lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja (LK_{1.1})
2. Sirkulasi Udara di tempat kerja (LK_{1.2})
3. Kebisingan di tempat kerja (LK_{1.3})
4. Bau tidak sedap di tempat kerja (LK_{1.4})
5. Keamanan di tempat kerja (LK_{1.5})

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi dari tanggapan responden berdasarkan semua aspek lingkungan kerja sesuai dengan indikator di atas dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden berdasarkan Lingkungan Kerja

Indikator variabel	Frekuensi					Total	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
Penerangan atau cahaya di tempat kerja (LK _{1.1})	0	0	0	34	16	216	4,3	Sangat Baik
Sirkulasi Udara di tempat kerja (LK _{1.2})	0	0	0	50	0	200	4,0	Baik
Kebisingan di tempat kerja (LK _{1.3})	0	2	14	26	8	190	3,8	Baik
Bau tidak sedap di tempat kerja (LK _{1.4})	0	0	5	45	0	195	3,9	Baik
Keamanan di tempat kerja (LK _{1.5})	0	0	0	0	50	200	4,0	Baik
Total						1001	20,0	

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator diperoleh total sebesar 1001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) yang diterima oleh karyawan yang berada di dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Diantara 5 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator jumlah lingkungan kerja yang penerangan atau cahaya di tempat kerja (LK_{1.1}) yaitu dengan total 216, sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator kebisingan di tempat kerja (LK_{1.3}) dengan nilai skor 190.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Deskripsi tanggapan responden atas aspek disiplin kerja merupakan tanggapan responden yang menyangkut aspek disiplin kerja di PT. DREAM TOUR & TRAVEL untuk

menggerakkan seluruh bawahan dengan membimbing serta mempengaruhi agar kinerja karyawan dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL dapat menjadi yang lebih baik. Dalam penelitian ini terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur aspek disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu (DK_{2.1})
2. Taat terhadap peraturan perusahaan (DK_{2.2})
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (DK_{2.3})
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (DK_{2.4})

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi dari tanggapan responden berdasarkan semua aspek disiplin kerja sesuai dengan indikator di atas dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden berdasarkan Disiplin Kerja

Indikator variabel	Frekuensi					Total	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
Taat terhadap aturan waktu (DK _{2.1})	0	0	0	34	16	216	4,32	Sangat Baik
Taat terhadap peraturan perusahaan (DK _{2.2})	0	0	0	20	30	230	4,6	Sangat Baik
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (DK _{2.3})	0	2	14	26	8	190	3,8	Baik
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (DK _{2.4})	0	2	10	27	11	197	3,94	Baik
Total						833	16,7	

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator diperoleh total sebesar 833. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (DK) yang diterima oleh karyawan yang berada di dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Diantara 5 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator taat terhadap aturan perusahaan (DK_{2.2}) yaitu dengan total 230, sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (DK_{2.3}) dengan nilai skor 190.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Deskripsi tanggapan responden atas aspek pemberian kompensasi merupakan tanggapan responden yang menyangkut kompensasi yang akan diterima oleh karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur aspek kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Gaji (Kp_{3.1})
2. Upah Intensif (Kp_{3.2})
3. Asuransi (Kp_{3.3})
4. Tunjangan (Kp_{3.4})

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi dari tanggapan responden berdasarkan aspek kompensasi dengan indikator di atas dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden berdasarkan Kompensasi

Indikator variabel	Frekuensi					Total	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
Gaji (Kp _{3.1})	0	0	0	34	16	216	4,32	Sangat Baik
Upah Intensif (Kp _{3.2})	0	0	2	25	23	221	4,42	Sangat Baik
Asuransi (Kp _{3.3})	0	0	1	39	10	209	4,18	Baik
Tunjangan (Kp _{3.4})	0	0	7	27	16	209	4,18	Baik
Total						855	17,1	

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 9 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator dari variabel kompensasi dapat diperoleh total skor sebesar 855. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (Kp) yang diterima oleh karyawan yang bekerja di dalam PT. DREAM TOUR &

TRAVEL. Diantara 4 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator upah intensif (Kp_{3.2}) yaitu dengan total skor sebesar 221, sedangkan yang memperoleh nilai terendah adalah indikator asuransi (Kp_{3.3}) dan indikator tunjangan (Kp_{3.4}) dengan nilai skor sebesar 209.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi tanggapan responden atas aspek kinerja karyawan merupakan tanggapan responden atau karyawan yang menyangkut aspek dari variabel kinerja para karyawan yang bekerja di PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan harapan kinerja karyawan pada perusahaan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dapat menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur aspek kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas (KK_{1.1})
2. Kesesuaian jam kerja (KK_{1.2})
3. Tingkat kehadiran (KK_{1.3})
4. Kerjasama antar karyawan (KK_{1.4})
5. Kepuasan kerja (KK_{1.5})

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi dari tanggapan responden berdasarkan semua aspek kinerja karyawan sesuai dengan indikator di atas dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden berdasarkan Kinerja karyawan

Indikator variabel	Frekuensi					Total	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	CS	S	SS			
Ketepatan penyelesaian tugas (KK _{1.1})	0	13	10	25	2	166	3,32	Cukup Tinggi
Kesesuaian jam kerja (KK _{1.2})	0	2	10	36	2	188	3,76	Tinggi
Tingkat kehadiran (KK _{1.3})	0	2	12	28	8	192	3,84	Tinggi
Kerjasama antar karyawan (KK _{1.4})	0	0	9	40	1	192	3,84	Tinggi
Kepuasan kerja (KK _{1.5})	0	0	4	28	8	194	3,88	Tinggi
Total						932	18,6	

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator dari variabel kinerja karyawan maka dapat diperoleh total skor sebesar 932. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (KK) yang diterima oleh karyawan yang berada di dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Diantara 5 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator kepuasan kerja (KK_{1.5}) yaitu dengan total skor sebesar 194, sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator ketepatan penyelesaian tugas (KK_{1.1}) dengan nilai skor sebesar 166.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item - item dari pertanyaan pada penelitian tersebut dapat dinyatakan valid atau tidak valid. Untuk mengetahui kebenaran pada suatu uji validitas tersebut, maka dapat digunakan koefisien korelasi yaitu apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 5% atau 0,05 (level of significant) maka menunjukkan bahwa pertanyaan - pertanyaan tersebut sudah valid sebagai pembentuk suatu indikator dalam penelitian tersebut. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Lingkungan kerja (LK)	(LK _{1.1})	0,616	0,002	Valid
	(LK _{1.2})	0,729	0,000	Valid
	(LK _{1.3})	0,565	0,000	Valid
	(LK _{1.4})	0,753	0,000	Valid
	(LK _{1.5})	0,633	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	(DK _{2.1})	0,545	0,000	Valid
	(DK _{2.2})	0,615	0,000	Valid
	(DK _{2.3})	0,775	0,000	Valid
	(DK _{2.4})	0,622	0,000	Valid
Kompensasi (Kp)	(Kp _{3.1})	0,693	0,000	Valid
	(Kp _{3.2})	0,685	0,000	Valid
	(Kp _{3.3})	0,727	0,000	Valid
	(Kp _{3.4})	0,682	0,005	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	(KK _{1.1})	0,586	0,000	Valid
	(KK _{1.2})	0,681	0,000	Valid
	(KK _{1.3})	0,691	0,000	Valid
	(KK _{1.4})	0,629	0,000	Valid
	(KK _{1.5})	0,685	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Pada Tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan - pertanyaan mengenai lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) dalam penelitian ini yang berjumlah sebanyak 18 item dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan di mana nilai $r \geq 0,30$, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016:45) reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang atau responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *Croanbach Alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,679	Reliabel
Disiplin Kerja	0,745	Reliabel
Kompensasi	0,695	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,625	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), kompensasi (Kp) sebagai variabel bebas atau *independent variable* dan dengan kinerja karyawan (KK) sebagai variabel terikat atau *dependent variable*.

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standart coefficients		
	B	Std error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,244	3,911		1,596	,007
LK	,522	,310	,265	1,685	,099
DK	1,038	,219	,779	4,741	,000
Kp	,365	,128	,312	2,852	,006

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 13 persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah sebagai berikut:

$$KK = 6,244 + 0,522LK + 1,038DK + 0,365Kp + e$$

Konstanta (α)

Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 6,244. Menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi intern bernilai 0, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya sebesar 6,244.

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (LK)

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,522, karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk, maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Seperti pada aspek lingkungan kerja apabila penerangan atau cahaya, sirkulasi udara dan keamanan di tempat kerja telah mampu direalisasikan maka hal tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti karyawan akan merasa nyaman, aman, tidak bosan pada saat berada di tempat kerja sehingga dapat pula mempengaruhi ketepatan penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, begitupun juga sebaliknya.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,038, karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk, maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Dapat dilihat pada aspek disiplin kerja seperti taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap peraturan perusahaan apabila karyawan telah mengimplementasikan hal ini pada keseharian mereka dalam bekerja maka hal ini juga dapat mempengaruhi ketepatan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dan karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari karyawan masuk kerja, istirahat maupun pada saat pulang kerja. Ketika karyawan mampu berdisiplin dalam bekerja sesuatu yang mereka kerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu serta tujuan perusahaan akan menjadi lebih mudah untuk tercapai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, begitupun sebaliknya.

Koefisien Regresi Kompensasi (Kp)

Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,365, karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin buruk, maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Seperti yang terdapat pada aspek kompensasi apabila pemberian gaji, bonus atau upah insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan tepat waktu, hal tersebut akan memacu gairah ataupun semangat dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya kemudian karyawan dapat menerima haknya yang telah dibrikan oleh perusahaan. Maka secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, begitupun sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

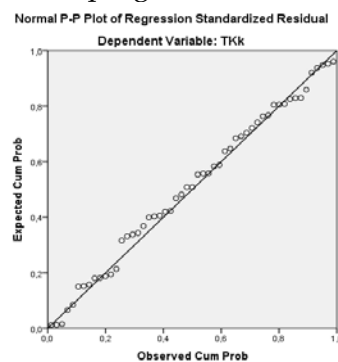
Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:147). Untuk mengetahui apakah data tersebut berdasarkan normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik.

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0000000
	Std. Deviation	,99140881
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,053
	Negative	-0,082
Kolmogorov-Smirnov Z		0,597
Asymp. Sig.		0,868

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 14 diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,868 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Pendekatan yang kedua menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas telah diolah melalui program SPSS dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2

Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai *Tolerance* > 1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan VIF < 10 maka bebas multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan alat bantu SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai tolerance	VIF	keterangan
Lingkungan Kerja	0,830	1,034	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,902	1,314	Bebas multikolinearitas
Kompensasi	0,981	1,469	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

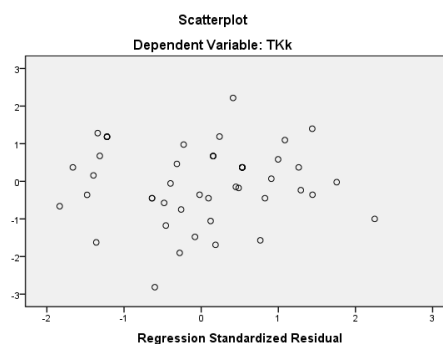
Tabel 15 diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* mendekati angka satu dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 maka dalam penelitian ini dinyatakan bahwa bebas dari multikolinearitas yang artinya tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau bila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Gambar 5 di atas menunjukkan grafik *Scatter plot* dapat diketahui bahwa pola titik-titik menyebar di antara 0 diagonal dan 0 vertikal hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk mengetahui antara lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) dan layak digunakan, b) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi yang digunakan untuk mengetahui antara lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) dan tidak layak digunakan.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit)
Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	143,620	3	47,873	25,637	,000 ^b
Residual	85,900	46	1,867		
Total	229,520	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: LK, DK, KP

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 16 diperoleh F_{hitung} sebesar 25,637 dengan tingkat signifikan berada pada 0,000 < 0,05 (di bawah 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda (R²) yang didapat dari pengolahan data melalui program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791	0,626	0,601	1,36652

a. Predictors: (Constant), LK, DK, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 17 di atas diketahui bahwa R square (R²) sebesar 0,626 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (KK) PT. Dream Tour & Travel Surabaya sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya (100% - 62,6% = 37,4%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Penelitian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan kompensasi (Kp) terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria uji t dalam penelitian ini yaitu: a) Jika nilai signifikansi. $> 0,05$ maka dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan). Dapat diartikan secara parsial variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL, b) Jika nilai signifikansi. $< 0,05$ maka dikatakan hipotesis diterima (signifikan). Dapat diartikan secara parsial variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 18
Uji t (Uji Parsial)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standart Coefficients	T	Sig.
	B	Std error	Beta		
(Constant)	6,244	3,911		1,596	,007
LK	,522	,310	,265	1,685	,099
DK	1,038	,219	,779	4,741	,000
KP	,365	,128	,312	2,852	,006

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 18 maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, lingkungan kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, disiplin kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Hipotesis 3: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, kompensasi memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,522 dan menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,099. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan terjadi adanya masalah dan fasilitas kerja karyawan kurang memadai, sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Seperti tempat kerja yang dirasa karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya pembatas antara divisi ticketing dengan divisi admin atau accounting dan berdampak pada kinerja karyawan yang dirasakan oleh divisi admin dan accounting kurang baik. Kenapa dikatakan kurang baik karena apabila divisi ticketing mengalami keos atau permasalahan dalam melayani *customer* untuk melakukan reservasi tiket perjalanan, secara tidak langsung akan mengganggu proses kerja divisi lainnya.

Lingkungan kerja di dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL yang dianggap karyawan kurang baik secara tidak langsung mengganggu proses kerja karyawan dalam melakukan

segala tugas yang diberikan dan kinerja mereka di dalam perusahaan kurang produktif. Dalam hal tersebut karyawan tidak bisa berbuat banyak dikarenakan tempat yang kurang nyaman. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dan juga akan berdampak pada gairah karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 1,038 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pada disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

Disiplin kerja ialah suatu aturan tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan. Dalam pengamatan penelitian terdapat disiplin dalam bentuk tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya contohnya ialah disiplin dalam waktu kerja yang akan dimulai pukul 08:30 dan selesai hingga pukul 17:00 apabila tidak adanya lembur, namun jika lembur karyawan diwajibkan untuk melaksanakannya. Dengan ditetapkannya jam masuk kerja pada pukul 08.30 bukan berarti para karyawan harus datang tepat pada waktu tersebut melainkan karyawan harus datang minimal 15 menit sebelum jam operasional dimulai untuk melakukan *prepare* terlebih dahulu. Disiplin dalam berpakaian yang sopan dan tertutup dan tidak meninggalkan ruangan kantor di luar kepentingan perusahaan atau keperluan untuk bertemu calon atau jamaah umroh. Disiplin di dalam perusahaan harus ditegakkan dan dipatuhi peraturannya karena dengan mematuhi peraturan perusahaan secara tidak langsung pekerjaan yang kita kerjakan akan meningkat dan baik sehingga berpengaruh penuh dalam penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas dan Reza (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi kompensasi menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,365 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pada kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL.

Kompensasi menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi dan menjadi pemicu utama karyawan dalam memperbaiki atau memperburuk kinerjanya di dalam perusahaan. Namun, itu semua tidak berlaku di dalam PT. DREAM TOUR & TRAVEL karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbilang cukup dan sesuai dengan kinerjanya selama di dalam perusahaan. Seperti gaji bulanan yang di berikan dengan tepat waktu, asuransi kesehatan, upah lembur dan kompensasi perjalanan kerja atau bisa disebut sebagai pendamping jamaah umroh saat di tanah suci atau plesiran ke negara eropa. Permasalahan kompensasi yang menjadi masalah tetapi tidak mengganggu kinerja mereka di dalam perusahaan ialah tidak adanya pemberian bonus apabila karyawan mendapatkan jamaah karena perusahaan menganggap itu semua sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut tidak mengganggu kinerja mereka, diberikan atau tidaknya kompensasi tersebut, karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL diharuskan dan diwajibkan bekerja sesuai jobdesk dan tanggung jawab mereka masing-masing. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmandari (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya yang beralamat di Intiland Tower, Jl. Panglima Sudirman no.101-103, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh karyawan yang terdapat pada perusahaan ini untuk menjadi responden. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: a) Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Penelitian ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan karyawan bekerja di dalam lingkungan yang kurang nyaman cenderung terlalu berdekatan antara divisi yang berbeda sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja mereka sehari-hari di dalam perusahaan, b) Disiplin kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan sikap disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan di dalam perusahaan dan akan secara langsung dapat berdampak baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan, c) Kompensasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan karyawan bisa terbilang terpenuhi dan sesuai dengan harapan karyawan meskipun ada beberapa hak kompensasi yang seharusnya diberikan tetapi tidak diberikan, secara tidak langsung hal tersebut tidak mengganggu kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di mana sebagai sampel penelitian ini adalah karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL, terdapat keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut: a) Peneliti hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, b) Obyek penelitian ini hanya menggunakan 50 responden yaitu seluruh karyawan pada PT. DREAM TOUR & TRAVEL, c) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL, maka saran yang diajukan adalah a) Bagi PT. DREAM TOUR & TRAVEL dapat mempertahankan aspek dari lingkungan kerja yaitu penerangan di tempat kerja yang dirasa sudah memenuhi kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan. Sebab apabila pencahayaan yang ada di dalam perusahaan dinilai kurang hal itu dapat menghambat karyawan dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Selain itu PT. DREAM TOUR & TRAVEL diharapkan untuk lebih memperhatikan mengenai aspek lingkungan kerja di dalam perusahaan seperti halnya memberikan pembatas atau pemisah antar divisi agar tidak terjadi kebisingan di tempat kerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh konsentrasi dan tenang, hal tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan dapat meningkat serta tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai, b) Bagi PT. DREAM TOUR & TRAVEL

juga diharapkan untuk mempertahankan mengenai aspek disiplin kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan, salah satunya seluruh karyawan diwajibkan untuk taat terhadap peraturan perusahaan dalam bekerja seperti halnya tidak meninggalkan kantor yang dianggap bukan sebagai urusan pekerjaan, serta menggunakan pakaian kerja yang sesuai dengan SOP perusahaan. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan aspek disiplin kerja mengenai taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang diberikan kepadanya karena apabila karyawan fokus dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan tepat waktu, c) Bagi PT. DREAM TOUR & TRAVEL diharapkan untuk mempertahankan aspek dalam pemberian kompensasi seperti pemberian gaji atau uang lembur yang sesuai dan tepat waktu. Dengan pemberian kompensasi yang dirasa karyawan telah memenuhi haknya, hal tersebut dapat memicu semangat atau gairah karyawan dalam bekerja sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus lebih memperhatikan aspek kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian bonus kepada karyawan apabila karyawan mampu memperoleh *customer* sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika. Bandung.
- Edison, E., et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Firmandari, N. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. *Eksbisi*. Vol 9. No 1: 25-34. ISSN: 1907-9109.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2013. *Manajemen*. Edisi kedua. Cetakan ketigabelas. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Liyas, J. N. dan Reza, P. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat*. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol 2. No 1: 17-26.
- Mamangkey, T. J., et. al. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. *Jurnal Emba*. Vol 3. No 1:737-747. ISSN: 2303-1174.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta. Bandung.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Pratama, Y. F. dan Dian, W. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Business Management Analysis Journal*. Vol 1. No 1. ISSN 2623-0690.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.

- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4): 1245-1253.
- Setiawan, F. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5).
- Setyaningdyah, E., K. U. Nimran., dan A. Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, J. P. 2013. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sodikin, A. A. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan*. Dipublikasikan oleh *Open Libraby*. Telkom University. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS Center Of Academy Publishing Service. Yogyakarta.
- Suryanulloh, M. A. dan Arifin, R. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 1. No 3: 35-49.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.