

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERATUS DI SURABAYA

Hasril Mafrudha, Wulandari Harjanti, Sri Rahayu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Meratus di Surabaya dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya, untuk mengetahui variabel mana diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya. Sample dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Meratus di Surabaya. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.

Kata-kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Meratus in Surabaya with the aim of research to determine the effect of work environment, work discipline and compensation simultaneously on job satisfaction of employees of PT. Meratus in Surabaya, to determine the effect of work environment, work discipline and partial compensation on job satisfaction of employees of PT. Meratus in Surabaya, to find out which variables among the variables of work environment, work discipline and compensation have a dominant influence on job satisfaction of employees of PT. Meratus in Surabaya. The sample in this study was 98 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. While the method of analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment, work discipline and compensation had a simultaneous effect on the performance of the employees of PT. Meratus in Surabaya. Work environment, work discipline and compensation partially affect the performance of PT. Meratus in Surabaya. Compensation has a dominant effect on the performance of employees of PT. Meratus in Surabaya.

Keywords: work environment, work discipline, compensation, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya meningkat karena apabila kinerja karyawan meningkat maka perusahaan tersebut akan mampu mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusia termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan secara keseluruhan. Bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan harus mendapat perhatian khusus karena kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang

tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat dari standar waktu yang ditentukan. Sedangkan bagi karyawan kinerja merupakan prestasi yang membanggakan karena dengan kinerja yang baik seorang karyawan bisa mendapatkan promosi dari perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan

dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Hasibuan (2016:21) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2017:12).

Hasil dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja (Pratma dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016), disiplin kerja (Nurchaya dan Sari, 2018; Jeffrey dan Soleman, 2017) dan kompensasi (Kasenda, 2013; Wiguna dkk, 2016).

Menurut Sedarmayati (2017:147) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017:149). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016:97).

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 2016:97).

Disamping lingkungan kerja perusahaan perlu menanamkan disiplin kerja dalam diri tiap karyawan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2016:2). Heidrachman dan Husnan (2016:334) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah.

Mangkuprawira (2016:18) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Sedangkan menurut Davis (2015:129) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.

Rivai (2017:37) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-

sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya, untuk mengetahui variabel mana diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.

II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

As'ad (2015:34) menjelaskan bahwa secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Secara etimologis kata kinerja dapat disamaartikan dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (2014:62) kinerja diartikan sebagai berikut : “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Steers dan Porter (2015:48) menjelaskan bahwa kinerja karyawan ini merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu : “Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi

kerja”. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian maka kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang / produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Gomes (2016:65) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016:97), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Stepen P. Robbins (2015:170) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi”.

Pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang, dikemukakan oleh Sarwoto (2015) dimana menurutnya lingkungan kerja itu

adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu.

Dari pendapat ahli tersebut, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah merupakan keadaan fisik dan non fisik disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, musik, sirkulasi udara, kebisingan *lay out* dan sebagainya dimana keberadaannya dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan dari para karyawan serta berpengaruh terhadap tugas dan aktifitas yang dibebankan.

Hal-hal yang termasuk dalam lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Moenir, 2015:66) :

1. Perlengkapan dan Fasilitas. Perlengkapan dan fasilitas menurut Moenir (2015:66) adalah : “Segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.
2. Lingkungan Tempat Kerja (*Physical Working Environment*). Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi yang membosankan dan lelah. Sebaliknya bahwa lingkungan

kerja yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi menurun karena karyawan merasa terganggu dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu antara lain Pratama dan Wimar'ain (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. Rorong (2016) melakukan penelitian tentang "*The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office.*" Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prilian, Indrawati, dan Mananda (2014) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2016:46) "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur

kerja yang ada". Menurut Siagian (2016:305) "Disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya". Sedangkan menurut Prijodarminto (2015:23) "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban". Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah pelatihan untuk mengendalikan kebiasaan, kesopanan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan.

Pembahasan pendisiplinan kerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus diatasi oleh para anggotanya. Menurut Siagian (2016:305) terdapat dua ketentuan jenis disiplin dalam perusahaan yaitu :

1. Pendisiplinan Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai supaya taat atau patuh kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi yang telah diterapkan.

2. Pendisiplinan Korektif adalah tindakan yang dilakukan sesudah terjadi pada pelanggaran, atau bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran lebih jauh dan bisa dijamin bahwa di masa mendatang para pegawai ini akan mengikuti semua atura-aturan organisasi.

Selanjutnya Moenir (2015:66) mengatakan bahwa “Disiplin kerja dapat dilihat dari dua yaitu :

1. Disiplin Waktu adalah Jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan dengan masyarakat, contohnya melalui sistem daftar absensi atau sistem apel.pendisiplinan pegawai atau pekerja yang dapat ditempuh, misalnya mengadakan absensi 2-3 kali sehari, dan apel pagi dan apel waktu terakhir jam kerja atau lain-lain.
2. Disiplin Kerja Isi pekerja pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang diterapkan dengan mutu yang telah dibakukan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa diharapkan setiap karyawan dapat mengetahui dan menerapkan disiplin pada diri mereka masing-masing, sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan kepada diri karyawan sendiri dan kepada

perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Handoko (2015:151) mengatakan tujuan pembinaan disiplin kerja dalam kehidupan perusahaan adalah :

- a. Agar semua pegawai yang ada didalam kantor berperilaku bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan. Melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang dimasyarakat.
- b. Untuk menjamin adanya kesesamaan antara tujuan kantor dengan tujuan masing-masing para pegawai sehingga adanya potensi kepentingan diantara keduanya.
- c. Untuk menciptakan situasi yang bagus dalam mencapai tujuan dari pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkatkan dan pada akhirnya kinerja kantor pun akan meningkat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pembinaan disiplin adalah untuk menetapkan kinerja para pegawai melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi atau dalam perusahaannya.

Manfaat penerapan disiplin kerja yang baik pada karyawan dalam upaya mencapai disiplin kerja dikemukakan oleh Tohardi (2016:47), sebagai berikut :

1. Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja diorganisasi atau perusahaan.

2. Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan.
3. Dengan adanya disiplin yang baik seorang pegawai dapat menghindari dari kecelakaan ditempat dia bekerja.
4. Sebagai panutan bagi pegawai yang bekerja.
5. Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.
6. Terpelihara citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini antara lain dilakukan oleh Nurcahya dan Sary (2018) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag Surakarta.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jeffrey dan Solemen (2017) melakukan penelitian tentang *“The Effect of Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of the Republic of Indonesia.”* Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kompensasi

Rivai (2017:375) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.” Menurut Rachmawati (2015) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan,, tunjangan hari raya, uang makan dan cuti. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk

mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2016:18).

Yani (2015:155) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi finansial menurut Kadarisman (2014:1) menyatakan bahwa: “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang.”
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya

Menurut Hasibuan (2016:120) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja

sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat

dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini antara lain dilakukan oleh Kasenda (2013) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Wiguna, Mahadewi dan Wijaya (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata”. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan dari hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.
2. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.
3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Meratus di Surabaya dengan jumlah total 98 karyawan. Sedangkan teknik menentukan besarnya sampel menggunakan sampel jenuh atau *total sampling*. Kuesioner dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN ANALISA

Hasil analisa regresi linier berganda tentang hubungan simultan antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,355	3	138,545	29,428	,000 ^a
	Residual	89,284	96	3,244		
	Total	520,639	99			

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Secara simultan pengaruh dari lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F . Dimana nilai F hitung sebesar 29,428 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap Y (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $F < 0,05$).

Sedangkan pengaruh parsial variabel independent berupa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	92,224	14,241521		
Lingkungan Kerja	,756	,292328	0,76526	2,28196	,000
Disiplin Kerja	,721	,246154	0,51318	4,42534	,000
Kompensasi	,831	,225418	0,49931	4,60782	,000

Berdasarkan tabel 2 diatas mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2)

dan kompensasi (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y) PT. Meratus di Surabaya karena lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempunyai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, dan juga dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut untuk derajat kebebasan (DK) sebesar 98, pada tingkat kesalahan sebesar 5% maka t tabel berdasarkan Tabel-t sebesar : 1,98447. Apabila dirinci maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 2,28196 dengan signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya secara sinifikan lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,42534 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

3. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,60782 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

Sedangkan hasil analisa yang menunjukkan variabel independen berupa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa berikut ini:

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Lingkungan Kerja	0,76526
Disiplin Kerja	0,51318
Kompensasi	0,79931

Dari koefisien determinasi parsial diatas, maka yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya adalah variabel kompensasi (X_3) karena variabel kompensasi memiliki koefisien determinasi parsial terbesar

yaitu sebesar 0,79931 (79,931%) yang lebih besar dari variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja sebesar 0,76526 (76,526%) dan disiplin kerja 0,51318 (51,318%).

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dapat ditarik beberapa kesimpulan antara (1) lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya, (2) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Meratus di Surabaya, (3) Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Meratus di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akter dan Husain, 2016. *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study*, *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, August 2016, Volume 4, Issue 8, ISSN 2349-4476.
- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Mohammad, 2015. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Asriani dkk., 2020. *The effect of compensation and motivation to employee performance*, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol.4, Issue 1, 2020.
- Aulia, Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi]. (http://url?sa=t&rct=j&q=skripsi+alif+furqoni+aulia+wisudawan+dan=eka+afnan+troena&source=web&cd=1&ved=0CBKQFJA&url=http%3A%2F%2Fjimfeb.ub.ac.id%2Findex.php%2Fjimfeb%2Far ticle%2Fviewfile%2F235%2F330&ei=pmCLVbqTL6GmAWctLmgCQusg=AFQjCNFLwvjxY_QW89dtvw m2F98KAZHymg). Diakses Tanggal 10 Januari 2021)
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S., Erlangga, Jakarta.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2016, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Mangunsong, R. C., penerjemah. Salemba Empat, Jakarta.
- Hadikusuma, Grace M dan Hamzah, Rochmulyati, 2015. *Manajemen Personalialia*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Heidrachman & Husnan, S. 2016. *Manajemen Personalia*. BPF. Yogyakarta.
- Herzberg, Frederick. 2015. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ivancevich, John M., 2015. *Organizational Behavior and Management*. New York, Irwin-McGraw-Hill.
- J. Ravianto. 2015. *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jeffrey dan Solemen, 2017. *The Effect of Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of the Republic of Indonesia, International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM) Volume 6, Issue 8, August 2017*.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kasenda, 2013. Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2016*, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit. Ghalia, Indonesia.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, 2015. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, John W., 2016. Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurchahya dan Sary, 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag Surakarta, *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018, Page 303*.
- Odiorne, George S. 2015. *Personnel and Human Resources Management*. Dow Jones Irwin, United States of America.
- Pratama dan Wimar'ain, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal – BMAJ, Vol. 1 No. 1- Oktober 2018. ISSN 2623-0690*.
- Prijodarminto, Soegeng, 2015. *Disiplin kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.
- Prilian, Indrawati, dan Mananda, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, *Jurnal IPTA*, Vol 2, No.1. 2014.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Raharjo, Budi. 2015. *Belajar Otodidak Framework Code Igniter*. Bandung : Informatika.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rorong, 2016. *The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*, *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1 March 2016.
- Safroni, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.
- Santoso, singgih. 2016. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sastrodiwiryo, Siswanto, 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2015. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Tri Budi. 2016. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta." *Jurnal pendidikan Vokasi* 6(1).
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa, 2016. *Perilaku Organisasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2015. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Widjaja, Tunggal, 2016. *The Fraud Audit: Mencegah dan Mendeteksi*.

Kecurangan Akuntansi. Jakarta:
Harvarindo.

Wiguna, Mahadewi dan Wijaya, 2016.
Pengaruh Kompensasi Terhadap
Kinerja Di PT. Bali Daksina
Wisata, *Jurnal IPTA*, Vol 4, No.2,
2016.

Yani, M., 2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Mitra Wacana Media,
Jakarta.