

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARIF CILUN *SHUTTLECOCK* DI DESA SUMENGGKO

Fahmi Cipta Mahardika¹, Rino Sardanto²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
fahmidika977@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The aim of this research is to examine and analyze the influence of the work environment, compensation and discipline partially and simultaneously on the performance of Arif Cilun Shuttlecock employees in Sumengko Village. This research uses a quantitative approach and the technique used is causal associative. The population of this research was all 38 Arif Cilun Shuttlecock employees in Sumengko Village and the sample used in this research was 38 respondents (total sampling) and analyzed using the multiple linear regression method. The results of this research are that the work environment, compensation and discipline partially and simultaneously influence the performance of Arif Cilun Shuttlecock employees in Sumengko Village. The limitation of this research is the lack of sampling time.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko sebanyak 38 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 responden (total sampling) dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko. Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya waktu pengambilan sampel.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan serta menciptakan paradigma baru dalam organisasi. Organisasi modern tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian produktivitas yang tinggi semata. Sebaliknya, mereka semakin memperhatikan kinerja dalam seluruh proses pencapaian tujuan. Baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta, tujuan yang telah ditetapkan dicapai melalui struktur organisasi yang digerakkan oleh sekelompok individu yang berperan aktif sebagai pelaku utama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Untuk itu, sebuah perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri serta menghadapi setiap perubahan yang terjadi.

Untuk menghadapi perubahan yang cepat pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut memprioritaskan manajemen sumber manusianya dengan cara mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka [1]. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian produksi suatu perusahaan [2].

Kinerja karyawan adalah komponen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini berfokus pada Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko, sebuah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang manufaktur. Sebagai bisnis yang termasuk dalam sektor bisnis UMKM yang memainkan peran penting untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat [3], UKM ini juga dituntut mampu mempertahankan dan

meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Arif Cilun *Shuttlecock*.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya [4]. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding [6]. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian lain menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat [8]. Hal ini dapat dilihat di perusahaan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan [9].

Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar dan sektor formal, sementara penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UKM, khususnya di sektor manufaktur di daerah pedesaan, masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan pada Arif Cilun *Shuttlecock* di Desa Sumengko.

Arif Cilun *Shuttlecock* memproduksi berbagai jenis *Shuttlecock* yang digunakan dalam latihan, turnamen amatir, hingga kompetisi profesional. Masalah yang dihadapi di perusahaan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering error. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dirasa kurang oleh karyawan, sistem kerja borongan menjadikan karyawan belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menjadikan tingkat disiplin karyawan yang rendah. Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Arif Cilun *Shuttlecock* di desa Sumengko.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas atau sebab akibat. Tujuan dari penggunaan teknik ini adalah untuk memberikan jawaban pada rumusan masalah terkait hubungan tiap variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Arif Cilun *Shuttlecock* Di Desa Sumengko.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* Di Desa Sumengko. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 38 orang. Penelitian ini pada teknik pengujiannya menggunakan uji instrumen (uji validitas dan juga uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, dan uji linearitas), analisis regresi linear berganda, uji koefisiensi determinasi (*Adjusted R²*), dan uji hipotesis (uji t (parsial) dan uji F (simultan). Pengujian ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 25*.

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid). Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga akan dapat menghasilkan hasil yang konsisten meskipun dilakukan pengujian berkali-kali. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Rumus tersebut menjelaskan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ [10]. Dan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$ yang berarti seluruh variabel dianggap reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Hasil total angket yang kembali adalah 38 angket. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin dan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase%
Laki- laki	8	21%
Perempuan	30	79%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Sesuai dengan tabel 1, dapat diketahui dapat diketahui jumlah mayoritas responden adalah laki-laki, dimana jumlah responden laki-laki sebesar 79%.

Tabel 2. Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase%
<20 s/d 30	32	84%
>30 s/d 40	3	8%
>40 s/d 50	3	8%
Total	38	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Sesuai dengan tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah usia responden adalah 38 responden, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 84%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 8%, sedangkan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8%. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang harus dilakukan sebelum regresi. Jika sudah memenuhi persyaratan maka regresi, korelasi, serta hipotesis dapat dilakukan. Pengujian ini bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan pada data penelitian. Jika data tidak memenuhi persyaratan maka data tersebut harus diperbaiki kembali sebelum dilakukan pengujian lagi. Pada penelitian ini, diterapkan uji asumsi klasik, seperti linearitas, normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan metode Monte Carlo dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	3.47804721
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.057
	Negative	-.054
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 3, dapat diketahui bahwa data yang telah diuji dan dianalisis sudah berdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen pada model regresinya. Data dikatakan baik apabila model regresinya tidak mengalami korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.906	1.104
	Kompensasi	.908	1.101
	Kedisiplinan	.996	1.004

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 4, dapat diketahui nilai *tolerance* pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0,956, variabel kompensasi sebesar 0,908, dan variabel kedisiplinan sebesar 0,996, yang mana nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 0,100. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 1,104, variabel kompensasi sebesar 1,101, dan variabel kedisiplinan sebesar 1,004, yang mana nilai VIF dari ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 10,00. Maka dari hasil yang didapatkan tersebut, dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. model regresi yang dapat dikatakan baik apabila terjadi homokedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig > 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,303 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Untuk nilai signifikansi dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,492 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk nilai signifikansi dari variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,295 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka hasil nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.911	7.562		.782	.440
	Lingkungan kerja	.304	.141	.298	2.153	.038
	Kompensasi	.274	.123	.307	2.224	.033
	Kedisiplinan	.778	.255	.403	3.056	.004

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 5, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,911 + 0,304 X_1 + 0,274 X_2 + 0,778 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti:

- Konstanta = 5,911 Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan kedisiplinan (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 5,911.
- Koefisiensi X1 = 0,304 Variabel X1 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,304 satuan artinya jika terjadi kenaikan variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dan kedisiplinan tetap atau konstan.
- Koefisiensi X2 = 0,274 Variabel X2 kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,274 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (kompensasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tetap atau konstan.
- Koefisiensi X3 = 0,778 Variabel X3 kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,778 artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (kedisiplinan) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,778 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi tetap atau konstan.

Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (*adjusted R²*).

Tabel 6. Hasil Koefisiensi Determinasi *Adjusted R²*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640a	.410	.358	3.117

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah sebesar 0,358, Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, kompensasi dan kedisiplinan mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 35,8% dan sisanya 64,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat disebut sebagai konfirmasi atau jawaban dari analisis data [10]. Terdapat beberapa pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji-t (Uji Parsial) merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependennya. Jika nilai Sig. kurang dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka dapat dikatakan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis untuk pengujian ini adaah sebagai berikut:

H0 : X_1, X_2, X_3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

Ha : X_1, X_2, X_3 secara parsial berpengaruh terhadap Y

Tabel 7. Hasil Uji-t (Parsial)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.911	7.562		.782	.440
Lingkungan kerja	.304	.141	.298	2.153	.038
Kompensasi	.274	.123	.307	2.224	.033
Kedisiplinan	.778	.255	.403	3.056	.004

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

- H1 : Lingkungan kerja Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,038 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : kompensasi Nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,033 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..
- H3 : kedisiplinan Nilai signifikansi variabel kedisiplinan sebesar 0,004 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-F (Uji Simultan) digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen yang telah dimasukkan dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen yang ada secara simultan atau bersamaan. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F yang nilainya dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 [10]. Adapun hipotesis untuk pengujian ini adaah sebagai berikut:

H0 : X_1, X_2, X_3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y

Ha : X_1, X_2, X_3 secara simultan berpengaruh terhadap Y

Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.572	3	76.524	7.877	.000 ^b
Residual	330.323	34	9.715		
Total	559.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 8, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik pengelolaan lingkungan kerja yang ada perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, baik yang berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik agar tetap terjaga, dimana jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik juga. Hasil ini sesuai dengan bukti penelitian lingkungan kerja yang bersifat langsung maupun tidak langsung akan membawa dampak perubahan pada organisasi, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi [2].

Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Begitu pula penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik dan tepat waktunya pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat penelitian terdahulu bahwa perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya [8]. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan

Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai kompensasi yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kinerja karyawan. Karyawan akan menerima tindakan indisipliner apabila pendisiplinan yang ada pada perusahaan terasa adil dan konsisten dan berlaku sama terhadap semua karyawan. Bukti sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja [11].

Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai kedisiplinan yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 35,8%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan dalam penelitian ini dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock*. Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arif Cilun *Shuttlecock* Sumengko.

Diharapkan bagi perusahaan memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawan dan kompensasi, dengan pengelolaan kondisi lingkungan kerja perusahaan, baik secara fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja harus memenuhi standar ideal, agar kepuasan kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sugiono, Sardanto R, Muslih B, Tohari A. No Work No Pay: Point System Learning as TQM Innovation in Higher Education. *Community Practitioner* 2023;20:93-105.
- [2] Muslih B, Meilina R, Sardanto R, Soedjoko DKH. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang Dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran* 2019;4:111–210.
- [3] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of MSMEs in Kediri City. *RGSA* 2024;18:1-17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>.
- [4] Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [5] Fadli A. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. 2020;13.
- [6] Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung; 2016.
- [7] Pardita IPI, Surya IBK. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* 2020;9.
- [8] Rosento, Karlina E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu; 2019.
- [9] Rauan FJ, Tewal B. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropic Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* 2019;7:.
- [10] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
- [11] Handoko TH. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gama Media; 2016.