

**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan  
(Kasus Pada Karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**DANAR SANDYA BARLIAN**  
**B100140032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Kasus Pada Karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

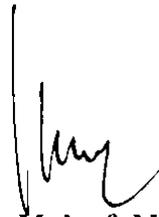
Oleh

**DANAR SANDYA BARLIAN**

**B100140032**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**(Drs. Ma'ruf, MM)**

**NIK. 337**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Kasus Pada Karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo)**

**OLEH**

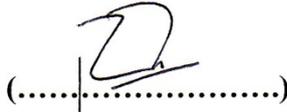
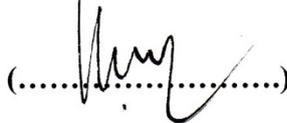
**DANAR SANDYA BARLIAN**

**B 100 140 032**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**  
**Pada hari Senin, 2 Juli 2018**  
**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji :**

- 1. Ihwan Susila, SE, M.Si, P.hD.**  
**Ketua Dewan Penguji**
- 2. Zulfa Irawati, S.E., M.Si.**  
**Anggota I Dewan Penguji**
- 3. Drs. Ma`ruf, M.M.**  
**Anggota II Dewan Penguji**

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

**Dekan,**

  
  
**(Dr. Syamsudin, M.M)**  
**NIK : 0017025701**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 2 Juli 2018

Penulis



Danar Sandya Barlian

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(KASUS PADA KARYAWAN PT. SURYA MAS AGUNG SUKOHARJO)**

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo sebanyak 100 responden. Metode pemilihan sampel menggunakan *accidental sampling* atau *convenience sampling* dan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beberapa variable yaitu kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

**Abstract**

*This study analyzes the effect of compensation, work environment and work discipline on employee performance. The purpose of this study to determine the effect of compensation, work environment and work discipline on employee performance. This study uses a sample of employees of PT. Surya Mas Agung Sukoharjo as many as 100 respondents. Sample selection method using accidental sampling or convenience sampling and the data used is primary data in the form of questionnaires. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis using several variables, namely compensation, work environment, work discipline and employee performance. The results of this study indicate that the compensation has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance.*

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

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang membuat perusahaan tetap bertahan dan bersaing di pasar. Untuk menjaga perusahaan tetap bertahan dan tetap bersaing perusahaan harus memaksimalkan segala potensi yang dimiliki para karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, karir maupun tingkat kesejahteraanya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan

seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Siti Almunawaroch dkk, 2017).

Di era saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor – faktor penunjang kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana faktor – faktor tersebut seharusnya merupakan suatu keharusan perusahaan memenuhinya. Karena dengan adanya faktor – faktor penunjang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara otomatis tingkat produktifitas dari perusahaan dapat meningkat.

Suatu perusahaan pasti menghadapi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terkadang kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun, diperlukan adanya evaluasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk segera mengambil tindakan supaya dapat meningkatkan kembali kinerja dari karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan. Masalah – masalah yang dihadapi perusahaan mengenai disiplin kerja dan juga produktifitas karyawan sebenarnya bisa diminimalisir perusahaan tersebut dengan langkah – langkah seperti perusahaan menyediakan mesin absensi sebagai upaya untuk mendisiplinkan para karyawan dan membentuk pribadi yang lebih baik. Selain itu perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif bagi para karyawan. Sebagai contoh : perusahaan memperhatikan keselamatan karyawan saat sedang beraktifitas di area perusahaan dengan menyediakan peralatan – peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai usaha meminimalisir kecelakaan kerja yang dapat menimpa karyawan pada saat bekerja, di sisi lain perusahaan juga perlu memberikan kompensasi apabila terjadi kecelakaan yang menimpa karyawan saat bekerja.

PT. Surya Mas Agung adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa vulkanisir ban, yang memiliki karyawan yang ditempatkan pada posisi masing – masing, diantaranya : brand manager, pemasaran, sumber daya manusia, produksi dll. Dalam kegiatan operasional perusahaan akan menjadi maju dan berkembang ketika para karyawan dapat menunjukkan kedisiplinannya terhadap kinerja yang dilakukan. Mengingat lingkungan kerja yang baik yang telah difasilitasi dari perusahaan. Sehingga karyawan akan menerima kompensasi sesuai yang mereka lakukan, terutama kedisiplinan masing – masing individu. Keberhasilan dari kompensasi yang diberikan perusahaan Surya Mas Agung akan memberi pengaruh yang besar terhadap disiplin karyawan. Karyawan perusahaan Surya Mas Agung akan berhasil bila dalam perkembangannya dapat melakukan disiplin kerja yang akan memberikan dampak terhadap kompensasi yang akan diterima karyawan. Karena

lingkungan kerja yang telah dibentuk Surya Mas Agung akan memberikan semangat tersendiri terhadap kinerja para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk menguji apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk menguji apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

### **2.1 Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo.

### **2.2 Sampel dan teknik pengumpulan data**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo dengan sampel sebanyak 100 orang karyawan.

### **2.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* atau *convenience sampling*, maksudnya dimana subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan mereka pada peneliti. Sampel yang diperoleh tanpa direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan. Subjek sudah tersedia bagi peneliti saat pengambilan data dilakukan.

### **2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **2.4.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial guna memberikan apresiasi terhadap karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Komponen untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (dalam Wartini dan Nani, 2018) dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 2.4.1.1 Kompensasi Finansial

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

#### 2.4.1.2 Kompensasi Nonfinansial

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Lingkungan kerja
- c. Fasilitas

#### 2.4.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Djuwanto dkk, 2017) Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan untuk melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan yang diinginkan oleh karyawan yaitu dapat memberikan rasa aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja akan diukur melalui beberapa indikator, berikut ini 5 indikator yang disampaikan oleh Sedarmayanti (dalam Arsyad dkk, 2016):

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

#### 2.4.3 Disiplin Kerja

Berikut ini indikator yang mempengaruhi disiplin kerja terdiri dari beberapa hal menurut Dede Hasan (dalam Irwan dkk, 2017) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- d. Datang dan pulang tepat pada waktunya
- e. Bertingkah laku sopan

#### 2.4.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Maftri dkk, 2017). Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui indikator yang disampaikan Mathis dan Jackson (dalam Arsyad dkk, 2015) yakni :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas

- c. Keandalan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Hipotesis

##### 3.1.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Constant	.810	1.566		.517	.606
Kompensasi	.439	.066	0,450	6.694	.000
Lingkungan Kerja	.367	.084	0,370	4.364	.000
Disiplin Kerja	.144	.066	0,170	2.193	.031

Sumber : Data primer diolah, 2018

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,450X_1 + 0,370X_2 + 0,170X_3 + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 1) Koefisien regresi kompensasi menunjukkan koefisien beta yang positif sebesar 0,450 dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan koefisien beta yang positif sebesar 0,370 dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan koefisien beta yang positif sebesar 0,170 dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja semakin besar maka meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.

##### 3.1.2 Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$p-value$	Keterangan
71,283	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil analisis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $71,283 > 3,15$ ), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit.

### 3.1.3 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta$ ) sama dengan nol. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil uji t

Variabel	$\beta$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,439	6,694	1,985	0,000	Ho ditolak
Ling. Kerja	0,367	4,364	1,985	0,000	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,144	2,193	1,985	0,031	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t test diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.

1. Variabel kompensasi diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,694) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,985) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.
2. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,364) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,985) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya mas Agung di Sukoharjo.

3. Variabel disiplin kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (2,193) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,985) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya mas Agung di Sukoharjo.

#### 3.1.4 Uji $R^2$

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.680	1.72944

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- $R^2$  sebesar 0,680. Hal ini berarti bahwa 68,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 32,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

#### 4.1.1 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan perusahaan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi imbalan balas jasa atau gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan, maka karyawan akan menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo.

#### 4.1.2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya mas Agung di Sukoharjo. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat beraktivitas sehari-hari dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo dan lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semakin kerja yang tinggi dalam

pencapaian kinerja yang diharapkan Manulang dalam Hamdiyah dkk (2016) .

#### 4.1.3 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dalam Putu dkk, 2017). Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo dan dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

### 4.2 Saran

- 4.2.1 Bagi perusahaan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo diharapkan lebih fokus pada penerapan kedisiplinan karyawan agar karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan.
- 4.2.2 Bagi karyawan PT. Surya Mas Agung di Sukoharjo memiliki kesadaran tentang kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4.2.3 Bagi peneliti yang lain agar menambah variabel independennya supaya hasil yang diperoleh akan lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almunawaroch, Siti, Alwi Sudding dan Lamidi, 2017, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen), Vol.17, No.1, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Hal.118-136.
- Wartini dan Nani Imaniyati, 2018, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru, Vol.1, No.2, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Hal.102-110.
- Afandi, Aryad, Osman Lewangka dan Sukmawati Mardjuni, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Polewali Mandar District, Vol.2, No.1, *Indonesian Journal of Bussines and Management*, Hal.68-79

- Irwan, Gunawan dan Razak Munir, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar, Vol.2, No.2, *Jurnai Mirai Management*, Hal.12-15.
- Yuliana, Maftri, Leonardo Budi H dan Edward Gagah P.T., 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Hal.4-11.
- Djuwanto, Istiatin dan Sri Hartono, 2017, Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo, Vol.18, No.1, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Hal.84-93