JURNAL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG

THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN FACTORY DIAMOND CIGARETTE DAWN TULUNGAGUNG

OLEH:

DIAN HADRI PRAYITNO

NPM. 12.1.02.02.0313

Dibimbing oleh:

1. Ema Nur Zainul Hikmah.,S.E.,M.M
2. Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM

.

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: **DIAN HADRI PRAYITNO**
NPM	: 12.1.02.02.0313
Telepon / HP	: 085749264739
Alamat surel (Email)	: dianhadri12@gmail.com
Judul artikel	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG
Fakultas – Program Studi	: FE - MANAJEMEN
Alamat Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		**Kediri, 1 Februari 2017**
Pembimbing I	Pembimbing II	**Penulis,**
Ema Nurzainul Hakimah, M.M. NIDN. 0727127801	**Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM** NIDN. 0725075601	**Dian Hadri Prayitno** NPM : 12.1.02.02.0313

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG

DIAN HADRI PRAYITNO
NPM. 12.1.02.02.0313
FE - Manajemen
Ema Nurzainul Hakimah.,S.E.,M.M[1] dan Amat Pintu Batu Silalahi, SE.,MM [2]
Email: dianhadri12@gmail.com
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika tidak benar mengelola. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung sebanyak 97 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 97 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,028. 2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,043. 3) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,013. 4) ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-F sebesar 0,003.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan konflik terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika tidak benar mengelola. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik. (Agusthina Risambessy, dkk, 2012).

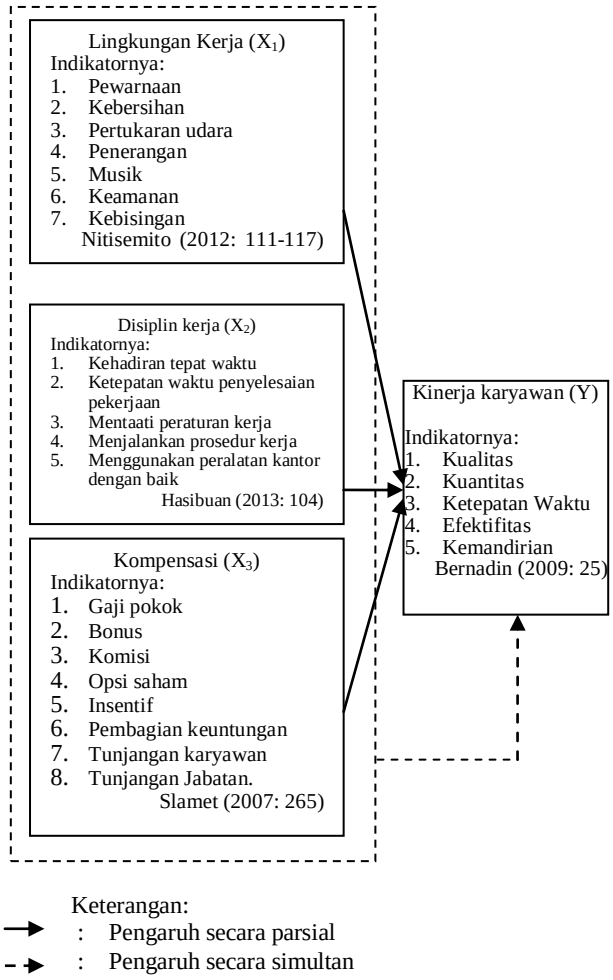
Melihat tujuan perusahaan untuk memperoleh *profit* yang semaksimal mungkin, sudah sepatutnya perusahaan melihat kinerja karyawannya. Baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur keduanya harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat berkualitas akan mampu mengembangkan perusahaan tersebut untuk bersaing di dalam persaingan bisnis global. Sehingga sangat jelas terlihat bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan di dalam persaingan bisnis global adalah sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Ahyari (2005) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sementara itu Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Seperti disebutkan sebelumnya faktor lain yang menyebabkan kinerja yang rendah tersebut adalah kompensasi. Menurut Panggabean (2005), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Uraian tersebut di atas mendorong penulis untuk meneliti masalah "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung**".



II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif maka akan diperoleh deskripsi masing-masing mengenai tanggapan responden terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok fajar Berlian .

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner berupa data yang berbentuk angka-angka. Data tersebut diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. Dalam penelitian ini akan menggunakan program *SPSS for Windows versi* 22.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung sebanyak 97 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 97 orang.

Dari hasil responden tersebut akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0*. Analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.960	1.646		10.301	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.045	.020	.215	2.227	.028
	Disiplin Kerja (X2)	.050	.025	.201	2.049	.043
	Kompensasi (X3)	.113	.045	.248	2.535	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 22.0

Tabel 2
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.960	1.646		10.301	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.045	.020	.215	2.227	.028
	Disiplin Kerja (X2)	.050	.025	.201	2.049	.043
	Kompensasi (X3)	.113	.045	.248	2.535	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 22.0

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.496	3	11.165	4.957	.003[a]
	Residual	209.474	93	2.252		
	Total	242.969	96			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: output SPSS 21.0

Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung".

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,028 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja. Dalam tanggapan responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta perusahaan yang memiliki tempat parkir yang luas dan aman, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,045. Hasil penelitian ini sesuai menurut Mardiana (2011: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal". Sedangkan menurut Nitisemito (2012: 65), "lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh

perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana."

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya, untuk menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Resa Alumus-Tofa (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,043 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai disiplin kerja. Bahwa kedisiplinan kerja meliputi absensi kehadiran, hadir tepat waktu, selalu mengenakan seragam kerja, merupakan peraturan yang ditetapkan dan menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan pabrik rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Kenyataan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,050.

Menurut Nitisemito (2012: 32) "Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak". Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 13) mengemukakan bahwa "kedisiplinan" adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sheila Swastika Y. (2014) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,013 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kompensasi.

Kompensasi meliputi bonus dan komisi yang diberikan kepada karyawan atas hasil kinerjanya yang optimal. Bonus dan komisi yang diberikan oleh pabrik Rokok Fajar Berlian kepada karyawanannya secara adil dan sesuai dengan yang diharapkan para karyawannya.

Kenyataan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,113.

Menurut Saydam (2011: 181) mengemukakan bahwa "kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan". Sedangkan menurut Aritonang (2012: 2) mengatakan "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi". Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadya Wahyuningtyas (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-F diperoleh signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Marwansyah (2010: 229) "kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut August W. Smith yang dikutip oleh Suwatno (2011: 196) "Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia".

Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resa Alumus-tofa (2014), Sheila Swastika Y. (2014), Nadya Wahyuningtyas (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung". Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.
3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung

Saran

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan bagi pihak perusahaan mampu menerapkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan berkembang lebih pesat lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan atau masukan bagi penelitian selanjutnya tentunya berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Agusthina Risambessy,Swasto, dkk. 2012. *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance Journal of Basic and Applied scientific Research*. 2012,hal 8833- 8842.

Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utam

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Sedarmayanti. 2011. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.