PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUKSES ABADI

SKRIPSI

Oleh:
Rosma Linda
170910174

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUKSES ABADI

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Rosma Linda
170910174

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Rosma Linda
NPM	: 170910174
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUKSES ABADI"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 Januari 2021

Rosma Linda
170910174

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUKSES ABADI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Rosma Linda
170910174

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Batam, 25 Januari 2021

Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT SCEFS Sukses Abadi juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT SCEFS Sukses Abadi di kota batam sebanyak 115 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata Kunci : Disiplin; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, discipline and work environment on employee performance at PT SCEFS Sukses Abadi. In a very important and serious element in a company to manage employees is not so easy because every employee has different characteristics and other elements to improve their performance. Likewise, PT SCEFS Sukses Abadi also expects an increase in employee performance to achieve optimal company goals. This study used a descriptive method with a quantitative approach and the population drawn was 115 permanent employees at PT SCEFS Sukses Abadi in the city of Batam. Technique for sampling using saturated sampling technique. In this study, the data were processed using the SPSS version 25 application to obtain significant results. The results of multiple regression testing show that the variables of compensation, discipline and work environment have a positive effect on employee performance based on the results of the regression equation and with the value of R Square. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Hypothesis testing using the t test shows that the variables of compensation, discipline and work environment are proven to significantly affect employee performance variables. Then through the F test it can be seen that the compensation, discipline and work environment variables simultaneously have an influence on employee performance variables with the result that the calculated F value is greater than the F table.

Keywords*: Compensation; Discipline; Employee Performance; Work Enviroment.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si, selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis baik saran maupun kritikan.
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 25 Januari 2021

Rosma Linda

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 6
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 7
1.6 Manfaat penelitian 8
1.6.1 Manfaat Teoritis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1 Kajian Teori 9
2.1.1 Kompensasi 9
2.1.2 Disiplin 13
2.1.3 Lingkungan Kerja 14
2.1.4 Hakikat Kinerja Karyawan 16
2.2 Penelitian Terdahulu 19
2.3 Kerangka Konseptual 21
2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.3.2 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 22
2.4 Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN **24**
3.1 Desain Penelitian 24
3.2 Operasional Variabel 24
3.2.1 Variabel Independen 24

3.2.2 Variabel Dependen 25
3.3 Populasi dan Sampel 26
3.3.1 Populasi 26
3.3.2 Sampel 26
3.4 Teknik dan Pengumpulan Data 26
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data 26
3.5 Metode Analisis Data 27
3.5.1 Analisi Deskriptif 27
3.5.2 Uji Kualitas Data 28
3.5.2.1 Uji Validitas Data 29
3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data 29
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 29
3.5.4 Uji Pengaruh 31
3.5.5 Uji Hipotesis 32
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 33
3.6.1 Lokasi Penelitian 33
3.6.2 Jadwal Penelitian 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 34
4.1 Hasil Penelitian 34
4.1.1 Profil Responden Penelitian 34
4.1.2 Analisi Deskriptif 36
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 40
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 43
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh 46
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis 47
4.2 Pembahasan 49
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 49
4.2.2 Pengaruh DisiplinTerhadap Kinerja Karyawan 49
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 49
4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 51
5.1 Kesimpulan 51
5.2 Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 22
Gambar 4.2 Grafik normal *P-Plot* 43
Gambar 4.3 Diagram *Histogram* 44

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT SCEFS Sukses Abadai 2019-2020 4
Tabel 1.2 Target dan Realisasi pada PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020 5
Tabel 3.1 Operasi Variabel Independen 25
Tabel 3.2 Skala *Likert* 27
Tabel 3.3 Rentang Skala 28
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian 33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 34
Tabel 4.2 Pendidikan Responden 35
Tabel 4.3 Usia Responden 35
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden 36
Tabel 4.5 Indikator Kompensasi (X1) 36
Tabel 4.6 Indikator Disiplin (X_2) 37
Tabel 4.7 Indikator Lingkungan Kerja (X3) 38
Tabel 4.8 Indikator Kinerja Karyawan (Y) 39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) 41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2) 41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) 42
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 42
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas 43
Tabel 4.14 Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* 44
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas 45
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 45
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 46
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 47
Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial) 48
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan) 48

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rentang Skala 28
Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda 31
Rumus 3.3 Uji T.....32
Rumus 3.4 Uji F.....32

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diraihnya misi organisasi bukan bergantung atas peralatan masa kini kian lengkapnya, melainkan bergantung ke manusianya melangsungkan aktivitas tersebut. Proses penciptaan baiknya kinerja karyawan tidaklah sederhana sebab kinerja karyawan bisa muncul bila aspek yang mempengaruhinya mencakup kompensasi dan disiplin bisa terakomodasi dengan baik dan didistribusikan pada semua karyawan dalam organisasi. Langkah dalam megembangkan kinerja karyawan yakni dengan pendistribusian kompensasi sebagai imbalan jasa atas keseluruhan usaha yang dikerjakan demi perusahaan. Kompensasi ini penting teruntuk karyawan yakni guna memicu kinerja karyawan supaya berkedudukan ditingkat tertinggi relevan dengan kecakapan perseorangan. Besarnya peranan kompensasi guna melahirkan karyawan potensial.

Tingginya kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan berkeinginan dengan adanya pendistribusian kompensasi bisa mencukupi segala kebutuhannya serta memaksimalkan kesejahteraan hidupnya. Bila karyawan mendapati bayarannya tidaklah mencukupi, hasil pekerjaan serta kedisiplinan saat bekerja merosot. Kompensasi berfungsi sebagai aspek paling sensitif didalam hubungan kerja (Trilaksono, 2016). Melewati kerja, manusia berkeinginan bisa memperoleh balas jasa yang dipergunakan sebagai pemenuhan kebutuhannya. Beraneka ragamnya kebutuhan manusia serta satu dengan lainnya tak sama. Bisa

dimaknai jika kebutuhan karyawan perusahaan terpenuhi, disimpulkan mereka menjunjung serta menaati perintah atasannya.

Selain dari kompensasi, disiplin juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Disiplin menandakan besaran tanggungan yang dipikul oleh seseorang. Disiplin kerja yakni aktivitas manajemen guna memotivasi anggota organisasi guna menyelesaikan tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja yakni tindakan yang relevan dengan tata tertib perusahaan. Disiplin kerja sebagai bagian terpenting saat mengembangkan potensi manusia, berdampak sangat diperlukannya disiplin dalam organisasi supaya tidak adanya keteledoran, penyalahgunaan yang ujungnya pemborosan saat melangsungkan pekerjaan (Ferawati, 2017).

Disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk rasa rasa hormat, pemberian penghargaan, kepatuhan dan ketaatan akan setiap aturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan serta konsisten melaksanakannya tanpa ragu untuk menerima sanksi jika terjadi kesalahan atau kelalaiannya (Hikmah & Wilson, 2020). Disiplin kerja dikatakan sebagai sebuah sarana bagi pihak manajerial guna menjalin komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan tingkah laku yang menumbuhkan rasa sadar dan ketaatan pada aturan atau ketentuan sosial yang hidup dan tumbuh dilingkungan kerja maupun masyarakat. Disiplin kerja sendiri membutuhkan sebuah konsekuensi khusus seperti peringatan bahkan pemecatan apabila karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Kesadaran yang dimaksud ialah respon seseorang secara sadar dan tanpa paksaan untuk menjalankan setiap pedoman, ketentuan, dan aturan yang berhubungan dengan kewajibannya.

Kenyamanan lingkungan kerja mampu menyokong kinerja, sebaliknya ketidaknyamanan suasana kerja berdampak merosotnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah situasi disekeliling area kerja dan pelaksanaan aktivitas karyawan diperusahaan menjabarkan puasnya serta nyamannya karyawan (Sunyoto, 2012:43). Agar lahirnya situasi kerja penuh keamanan serta kenyamanan, organisai wajib menaikkan menajemen ruangan mencakup penerangan, *layout* kerja, kebisingan yang bisa menaikkan keloyalitasan karyawan.

Kinerja (Sari, 2018) yakni pencapaian kerja yang mengantongi kaitan kuat dengan strategi organisasi dan memberikan andil pada ekonomi. Kinerja berkenaan tentang melangsungkan pekerjaan dan pencapaian atas pekerjaan tersebut. Kesesuaian kompensasi dengan harapan pekerja bisa memicu semangatnya pekerja, sehingga memberikan dampak positif atas kenaikan capaian kerja pekerja. Kepuasan atas besaran imbal jasa sebagai komponen penting guna lahirnya kepuasan kerja. Kepuasan atas kompensasi berguna merancang perilaku karyawan saat bekerja (Satedjo & Kempa, 2017)

PT SCEFS Sukses Abadi didirikan pada tanggal 06 Desember 2012 sebagai salah satu perusahaan general supplier sebagai penyuplai barang industri di bidang *Mechanic*, *Electric*, *Technic*, *Welder and safety Equipment*, serta produk industri lainnya sebagai penunjang aktivitas produksi. PT SCEFS Sukses Abadi beralamat di Ruko The Summer Blok B1 No.12B, Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Pendistribusian kompensasi PT SCEFS Sukses Abadi pada karyawan masih terbilang belum relevan dengan harapan karyawan, karena seringnya karyawan *overtime* tanpa uang lembur, jikalau ada upah *overtime* karyawan disana hanya menerima Rp. 15.000,00 dalam satu jam *overtime*. Sehingga dengan kompensasi yang sedikit ini membuat karyawan yang bekerja di PT SCEFS Sukses Abadi menjadi semakin tidak bersemangat karena kompensasi yang dibayarkan hanya sebesar Rp. 15.000,00 membuat karyawan merasa dirugikan dalam pekerjaan tersebut. Selain dari kompensasi, maka permasalahan yang muncul ialah terkait kedisiplinan, ini membuat disiplin di PT SCEFS Sukses Abadi masih sangat minim, dikarenakan tidak adanya kompensasi yang lebih membuat karyawan disana mulai sering terlambat dan cuti tidak masuk kerja. Pada saat jam makan siang, para karyawan sering makan sebelum jam 12.00WIB dan bermain *handphone* disaat jam kerja. Beriku data absensi karyawan

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT SCEFS Sukses Abadai 2019-2020

Tahun	**Bulan**	**Jumlah Karyawan**	**Hari Kerja**	**Terlambat**	**Izin**	**Sakit**
				%	**%**	**%**
2019	November	115	25	20.14	0.92	1.02
2019	Desember	115	25	24.28	1.12	0.94
2020	Januari	115	25	23.45	2.14	0.76
2020	Februari	115	25	22.48	2.24	0.36
2020	Maret	115	25	24.20	1.11	0.47
2020	April	115	25	23.67	1.05	0.52
2020	Mei	115	20	22.68	2.45	0.68
2020	Juni	115	25	24.11	2.11	0.44
2020	Juli	115	26	22.32	0.89	0.76
2020	Agustus	115	23	19.89	1.09	0.62
2020	September	115	26	21.63	1.16	1.04

Sumber : Data HR PT SCEFS Sukses Abadi, 2020

Lingkungan kerja didalam PT SCEFS Sukses Abadi masih sangat kotor, ruangan yang panas, tidak terjaga sebab banyaknya karyawan membuang sampah sembarangan mencakup sampah makanan, minman plastik, serta bungkusan material. Jika karyawan mengalami ketidak nyamanan di lingkungan kerja, maka tidak bisa diperluasnya seluruh kemahiran miliknya dan dengan otomatisnya karyawan tidak berkonsentrasi terhadap tugasnya.

Berikut data kinerja karyawan yang bersumber dari target dan realisasi penjualan PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020.

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi pada PT SCEFS Sukses Abadi 2019-2020

Tahun	Bulan	Target Penjualan	Realisasi
2019	November	Rp 600,000,000.00	Rp 515,146,240.00
	Desember	Rp 600,000,000.00	Rp 537,575,360.00
2020	Januari	Rp 800,000,00.00	Rp 574,358,400.00
	Februari	Rp 800,000,00.00	Rp 562,128,000.00
	Maret	Rp 800,000,00.00	Rp 582,590,400.00
	April	Rp 800,000,00.00	Rp 601,359,360.00
	Mei	Rp 800,000,00.00	Rp 572,006,400.00
	Juni	Rp 800,000,00.00	Rp 564,621,120.00
	Juli	Rp 800,000,00.00	Rp 591,010,560.00
	Agustus	Rp 800,000,00.00	Rp 574,781,760.00
	September	Rp 800,000,00.00	Rp 586,071,360.00

Sumber : Data HR PT SCEFS Sukses Abadi, 2019-2020

Relevan uraian penjabaran tersebut, disimpulkan perolehan pendapatan PT SCEFS Sukses Abadi tidak berkesinambungan sebab tidak tercapainya sasaran penjualan sesuai ketentuan perusahaan.

Relevan uraian di atas, penulis termotivasi memilih judul "**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCEFS SUSKSES ABADI"**

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan penjabaran di atas, penulis menetapkan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Menurunnya Kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
2. Kurangnya memberi kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat berkerja.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam ke disiplinan waktu.
4. Absensi dan terlambatnya karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi semakin meningkat.
5. Lingkungan kerja yang digunakan masih sangat kotor dan tidak nyaman bagi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Relevan dengan identifikasi masalah, penulis memberi batasan masalah agar tidak menyebar, dan fokus serta arah pembahasan lebih tegas, agar tidak berlawanan dari tujuan yang diharapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini yaitu:

1. Variabel pengkajian ini yakni kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini yakni PT SCEFS Sukses Abadi.
3. Responden penelitian ini yakni karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Ditetapkanlah rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?
4. Apakah kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Dijabarkannya tujuan ingin diraih penelitian ini ialah:

1. Guna menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
2. Guna menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
3. Guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.
4. Guna menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna pengkajian ini yakni memberikan peranan keilmuan pembelajaran terutama tentang pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Institusi (Universitas Putera Batam), di harapkan memperluas sumber yang berguna teruntuk perpustakaan Universitas Putera Batam.
2. Bagi PT SCEFS Sukses Abadi, memberikan penjabaran, penyelesaian, dan acuan rekomendasi untuk lebih memaksimalkan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti, memperkaya sumber wawasan yang lebih luas.
4. Bagi peneliti lanjutan, memperluas variabel yang ada dengan visi memperluas wawasan baru untuk pengkaji lain.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yakni peranan terpenting bagi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi begitu penting teruntuk karyawan maupun pengusaha, karena kompensasi ialah sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016:78).

Kompensasi yakni pendistribusian pada karyawan dengan membayar sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilangsungkan dan sebagai stimulus guna pelangsungan aktivitas dimasa depan (Siregar, 2019).

Kompensasi yakni keseluruhan imbal jasa mencakup uang dan barang ataupun kesenangan yang didistribusikan perusahaan pada karyawannya atas segala hal yang dikerjakan untuk perusahaan (Dwiarti & Wibowo, 2018).

Kompensasi yakni segalanya didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi (Suhardi, 2019).

Relevan definisi diatas, disimpulkan kompensasi yakni segala yang didistribusikan perusahaan pada karyawan berbentuk penghargaan atas kontribusinya selama menjadi karyawan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pengklasifikasian kompensasi mencakup dua bentuk yakni (Wirawan, 2015:369) :

1. Kompensasi Langsung, pegawai memperoleh langsung atas imbal jasa pada apa yang dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi berbentuk finansial berupa uang sedangkan kompensasi inatura berupa barang mencakup beras dan sebagainya. Kompensasi langsung mencakup:
   1) Upah dasar yakni bayaran sebelum dikurangi potongan atau sebelum ditambah bonus lainnya. Upah dasar diklasifikasikan menjadi:
      a. Gaji ialah kompensasi berbentuk finansial tetap yang diberikan pada pegawai profesional tiap bulannya.
      b. Upah ialah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan pada karyawan nonprofessional sesuai jam kerjanya atau memproduksi produk.
   2) Upah kinerja yakni upah yang hasil kerjanya mencukupi standar kerja.
   3) Upah insentif yakni tambahan upah bagi yang kinerjanya melewati standar perusahaan. Termasuk upah insentif ialah:
      a. Bonus yakni besaran tambahan gaji dari sebagian laba perusahaan yang didistribusikan pada pegawai.
      b. Komisi yakni upah berdasar persentase dari kinerjanya. Misalnya, pemasar memperoleh 20% dari tiap penjualan barang. Jika pemasar tidak mampu menjual produk, ia tidak akan memperoleh komisi.

c. Upah perpotong yakni upah berdasar jumlah item yang diproduksi dikalikan dengan upah tiap item.

d. Berbagi untung yakni kesepakatan antara perusahaan dengan pegawai diluar gaji pokok sebelum diketahui keuntungannya.

e. *Stock option* yakni pemberian peluang pegawainya guna membeli saham dengan penetapan harga dibawah harga pasar.

4) Perbedaan upah sif yakni upah ekstra pegawai karena bekerja sewaktu giliran kerja (*shift*) yang tidak disukai.

5) Upah yang ditunda yakni sebagian pendapatan pegawai dibayarkan setelah upah tersebut diperoleh. Pegawai bisa memakai upahnya esok harinya dan bisa memperlambat pelunasan pajak saat pemerian upah.

2. Kompensasi Tidak Langsung, imbalan yang diperoleh pekerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung mencakup:

1) Program proteksi, imbalan oleh pemerintah akibat bangkrutnya usaha. *Protection programme* mencakup: Asuransi kesehatan dan jiwa, penghasilan akbiat cacat dan pension

2) Upah ketika tidak bekerja, misalnya saat perayaan hari besar, sakit akibat melaksanakan kewajiban negara seperti wajib militer.

3) *Services and prerequisite*, tersedianya sarana oleh perusahaan guna kelangsungan pekerja saat beraktivitas. Misalnya uang *transport*, uang makan, sarana rekreasi.

2.1.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Fungsi pemerian kompensasi (Sinambela, 2016:225) yakni:

1. Pengalokasian potensi manusia seefisien mungkin.
2. Implementasi potensi manusia seefektif mungkin.
3. Memotivasi keseimbangan serta peningkatan ekonomi.

Tujuan pemberian kompensasi dipengaruhi delapan faktor (Sinambela, 2016:225) yakni:

1. Memperoleh pegawai berkualifikasi tinggi.
2. Melestarikan kesediaan pegawai.
3. Menegakkan keadilan.
4. Penghargaan atas apa yang dilakukan.
5. Pengawasan biaya.
6. Menaati aturan hokum.
7. Memfasilitasi penafsiran.
8. Memaksimalkan efisiensi administrasif.

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Uraian indikator guna mengukur kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017) yakni:

1. Gaji, bayaram teratur yang didistribusikan pada karyawan.
2. Upah, bayaran yang didistribusikan pada pegawai relevan jam kerja, total produksi atau besaran pemerian pelayanan.
3. Insentif, bayaran yang didistribusikan pada karyawan atas kinerja yang melampaui ketetapan perusahan.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin yakni perilaku hormat didalam diri karyawan pada aturan perusahaan, sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri pada aturan tersebut (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kedisiplinan yakni kesediaan seorang menaati keseluruhan tata tertib perusahaan yang berlaku. Disiplin yang baik melukiskan besaran beban seseorang atas tugasnya (Irawan, 2018).

Kedisiplinan yakni tingkatan ketaatan pada aturan serta ketersediaannya menjalani sanksi bila melanggar ketetapan norma tersebut (Fachruddin, 2016:65)

Disiplin kerja yakni peralatan manajer guna berbicara dengan karyawan supaya bersedia guna memperbaiki perilaku serta memaksimalkan kesadaran demi menaati aturan perusahaan yang berlaku. Displin kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. Saat tingginya tingkatan disiplin kerja, diharapkan karyawan bekerja lebih baik agar daya produksi perusahaan meningkat (Kristanti & Lestari, 2019).

Relevan penjabaran definisi diatas, disimpulkan disiplin yakni kesadaran seseorang saat tingkatan ketaatan pada tata tertib yang dibuat perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis disiplin kerja mencakup (Manrapi & Chahyono, 2017) yakni:

1. Disiplin preventif, upaya memobilitasi pegawai menaati pedoman kerja yang sudah digariskan perusahaan. Tujuan guna memobilitasi pegawai mendisiplinkan diri.

2. Disiplin korektif, upaya memobilitasi pegawai saat memerintah agar selalu menaati aturan sesuai pedoman perusahaan. Pegawai yang tidak mentaati tata tertib diberikanlah hukuman sesuai peraturan.

2.1.2.3 Pengukuran Disiplin Kerja

Lazimnya disiplin kerja karyawan bisa diukur melalui (Manrapi & Chahyono, 2017):

1. Tertib dan teraturnya pegawai masuk ke kantor.
2. Mengenakan pakaian rapi ditempat kerja.
3. Memakai perlengkapan kantor dengan hati-hati.
4. Menirukan langkah kerja relevan ketetapan organisasi.
5. Memegang teguh tanggung jawab.

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Indikator berkenaan disiplin kerja yakni (Prasetyo & Marlina, 2019) :

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Manajemen lingkungan kerja bisa dilangsungkan dengan pemeliharaan lingkungan fisik maupun nonfisik, kelengkapan lingkungan fisik mencakup ruang kerja yang bersih, cukupnya penerangan, tercukupinya

ventilasi serta kenyamanan penataan tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup eratnya kaitan antar karyawan saat bekerja sama serta kekompakan saat penuntasan pekerjaan (Fiktrianto, 2017)

Lingkungan kerja yakni sesuatu yang berada disekeliling pekerja yang mempengaruhi dirinya saat melangsungkan beban tugasnya (Nanulaitta, 2018). Lingkungan kerja ialah hal disekeliling pekerja yang mempengaruhi saat bekerja, mencakup pengontrolan pencahayaan, pengontrolan kebisingan, pengontrolan kebersihan serta keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yakni tempat dimana teserdianya sarana pendukung guna meraih tujuan perusahaan (Burhannudin, Zainul, and Harlie 2019).

Lingkungan kerja sebagai perkakas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika baiknya dan menyenangkannya lingkungan kerja perusahaan bisa meningkatkan keharmonisan atasan dengan bawahan yang mana berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Cahyadi, 2019).

Relevan definisi yang sudah dijabarkan, disimpulkan lingkungan kerja yakni keadaan yang mempengaruhi konsentrasi karyawan saat melangsungkan pekerjannnya.

2.1.3.2 Bentuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup dua (Teguh and Sulistiyani 2018) yakni:

1. Lingkungan internal ialah segala kepunyaan perusahaan, baik intrinsik atau suportif, mencakup material kasat mata dan tidak kasat mata, yang menghasilkan keuntungan serta kerugian organisasi, sehingga diraihnya tujuan perusahaan tanpa kendala.

2. Tiap perusahaan dikelilingi lingkungan. Lingkungan luar bersumber dari keragaman variabel.

2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja mencakup dua yakni (Prasetiya, 2016) :

1. Lingkungan Fisik, keseluruhan situasi berwujud nyata disekitar area kerja yang mempengaruhi karyawan.
2. Lingkungan Non Fisik, keseluruhan situasi terkait kaitan kerja antar pimpinan dan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator terkait lingkungan kerja antara lain (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019) :

1. Pencahayaan diarea kerja besar peranannnya guna memperoleh kemulusan saat bekerja.
2. Jalur keluar masuk udara diarea kerja guna memperlancar metabolism tubuh.
3. Kebisingan di tempat kerja yakni bunyi tidak ingin didengar telinga.
4. Bau tidak sedap diarea kerja, sebab bisa mengganggu konsentrasi bekerja.
5. Keamanan, mengawasi lingkungan kerja dalam situasi aman.

2.1.4 Hakikat Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah Pencapaian seseorang dalam organisasi, relevan dengan tugasnya dan perananya, berupaya menraih misi organisasi sesuai norma dan etika yang berlaku (Sinamela, 2016:481). Kinerja yakni serangkaian aktivitas yang

melukiskan seberapa jauh pencapaian seseorang saat melangsungkan tugasnya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja yaitu tingkatan kesuksesan karyawan/kelompok saat melangsungkan tugas yang dibebankan padanya (Suhardi, 2019). Kinerja ialah peraihan orang/kelompok atas segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (Hikmah & Wilson, 2020).

Relevan pendefinisian diatas, disimpulkan kinerja karyawan yakni kesuksesan karyawan saat menuntaskan kerjaannya dengan baik.

2.1.4.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Fungsi dan tujuan kinerja ialah (Wiraman, 2015:242) :

1. Memberikan balikan (*feedback*), bagi pegawai mengevaluasi kinerja memberikan balikan informasi terkait baiknya saat melangsungkan tugasnya dari awal hingga akhir tahun kerja.
2. Menyediakan sarana penentuan keputusan terkait pegawai. Apabila kinerja tidak mencukupi standar maka konsekuensi lah harus didapati. Jika kinerjanya mencukupi standar maka pendistribusian promosi akan didapati.
3. Penyediaan sarana perampingan organisasi dan pemutusan kontrak kerja. Organisasi merampingkan organisasinya beralasan merosotnya bisnis. Saat seperti inilah kerapkali terjadinya pemutusan kontrak tenaga kerja.
4. Memotivasi pereparasian kinerja.

5. Memotivasi kinerja terbaik, evaluasi kerja memotivasi pengawai menghindarkan penyebab berkinerja rendah.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan terpengaruh oleh faktor yakni (Riniwati, 2016:177) :

1. Efektivitas dan efisiensi, dinyatakan efektif bila meraih tujuan dan dinyatakan efisien bila kinerja memuaskan pendorong guna meraih tujuan.
2. Otoritas dan jawab tanggung jawab, menyokong kinerja pegawai bisa terwujud bila pegawai mengantongi komitmen dengan perusahaannya.
3. Disiplin, memperlihatkan keadaan pada diri pegawai atas aturanorganisasi.
4. Inisiatif, berkenaan dengan pola pikir, kreativitasan berbentuk gagasan guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan organisasi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator terkait kinerja karyawan yakni (Nisa et al, 2019):

1. Kuantitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap akumulasi beserta hasilnya.
2. Kualitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap perolehan kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yakni atas pemahaman karyawan pada kegiatan yang terselesaikan.
4. Efektifitas, pemakaian semaksimal mungkin atas potensi dan waktu yang tersedia guna meningkatkan laba.
5. Kehadiran, tingkatan kehadiran karyawan bisa menaikkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Diuraikan penelitin terdahulu dengan penjabaran terkait pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja yang relevan yakni:

1. (Arda, 2017) berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". Disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin mempengaruhi kinerja, sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. (Burhannudin et al, 2019) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja. dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin". Hasilnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
3. (Hikmah & Wilson, 2020) berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima". Hasilnya secara simultan pelatihan dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan PT Kinco Prima.
4. (Nanulaitta, 2018) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon".

Hasilnya secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

5. (Prasetiya, 2016) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik". Hasilnya lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
6. (Satedjo & Kempa, 2017) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura". Hasilnya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
7. (Suhardi, 2019) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Varibael *Intervening*". Hasilnya Motivasi kerja, Kompetensi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan; namun Lingkungan kerja mempengaruhi OCB namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan; Kompensasi tidak mempengaruhi OCB namun mempengaruhi kinerja karyawan; OCB mempengaruhi kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.
8. (Fiktrianto, 2017) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOK dan Perkapalan Surabaya". Hasilnya

lingkungan kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. (Kristanti & Lestari, 2019) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)". Hasilnya disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan UD. Pratama Karya.
10. (Irawan, 2018) berjudul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta". Disimpulkan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini mempresentasikan kaitan variabel indenpenden yakni kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yakni segalanya yang didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi. (Suhardi, 2019) menyatakan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam.

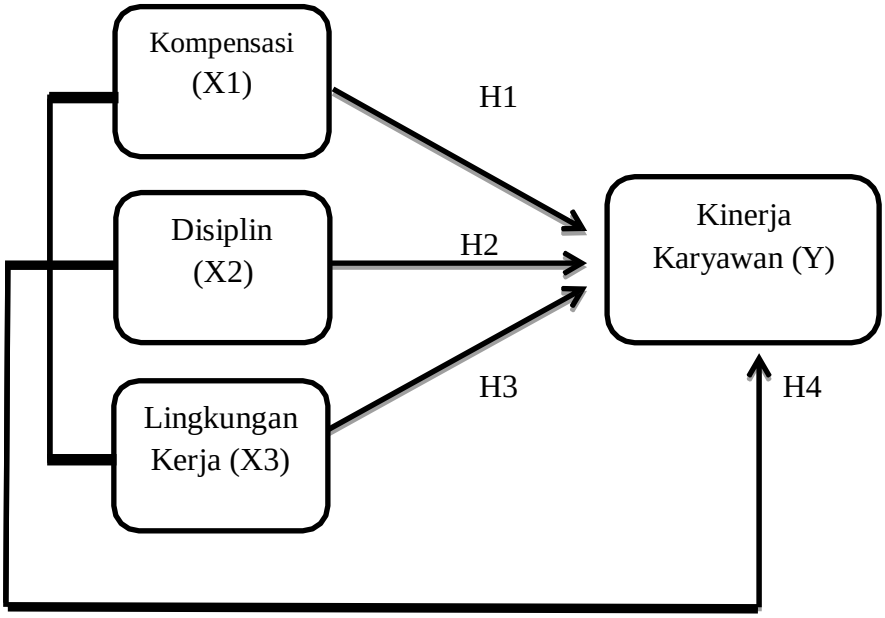
2.3.2 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yakni perilaku hormat didalam diri karyawan pada aturan perusahaan, sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri pada aturan tersebut. (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Manajemen lingkungan kerja bisa dilangsungkan dengan pemeliharaan lingkungan fisik maupun nonfisik, kelengkapan lingkungan fisik mencakup ruang kerja yang bersih, cukupnya penerangan, tercukupinya ventilasi serta kenyamanan penataan tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup eratnya kaitan antar karyawan saat bekerja sama serta kekompakan saat penuntasan pekerjaan. (Fiktrianto, 2017) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Relevan uraian ini, diperolehnya susunan hipotesis yakni:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

H1 : Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.

H2 : Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.

H3 : Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.

H4 : Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang disiapkan peneliti guna memperoleh data, lalu dipergunakan guna meneliti hipotesis disebut juga desain penelitian (Sugiyono, 2017:2). Desain penelitian juga dapat disebut rancangan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara *causal komperatif* yang mana penelitian dengan kekhususan masalah berkenaan keterkaitan variabel bebas serta variabel terikat guna meneliti bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT SCEFS Sukses Abadi.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain sering disebut variabel *independent* dimana memiliki hubungan sebab akibat. Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat (Sugiyono, 2017:68). Variabel yang dipakai yakni kompensasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja

3.2.1.1 Kompensasi

Kompensasi (X1) yakni segalanya yang didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi**.**

3.2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X3) sebagai perkakas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika baiknya dan menyenangkannya lingkungan kerja perusahaan bisa

meningkatkan keharmonisan atasan dengan bawahan yang mana berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

3.2.2 Variabel Dependen

Pada umumnya disebut dengan variabel terikat dan tidak bisa berdiri sendiri, yaitu variabel yang dipengaruhi/disebabkan variabel *independent* (Sugiyono: 2017,68). Variabel dependennya yakni Kinerja Karyawan(Y).

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja yakni serangkaian aktivitas yang menggambarkan seberapa jauh pencapaian seseorang saat melangsungkan tugasnya.

Skala indikator variabel dan data ukuran tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasi Variabel Independen

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi yakni segalanya yang didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi (Suhardi 2019).	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif (Satedjo & Kempa, 2017)	Skala *Likert*
Disiplin (X2)	Disiplin yakni perilaku hormat didalam diri karyawan pada aturan perusahaan, sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri pada aturan tersebut (Prasetyo & Marlina, 2019)	1. Aturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2. Aturan dasar berpakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan. 3. Aturan proses melangsungkan pekerjaan dan berkaitan unit kerja lain. 4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai. (Prasetyo & Marlina, 2019)	Skala *Likert*
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja yakni tempat dimana teserdianya sarana pendukung guna meraih tujuan perusahaan (Burhannudin et al, 2019)	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan (Nisa et al. 2019)	Skala *Likert*

Tabel 3.1 Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah peraihan orang/kelompok atas segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (Hikmah & Wilson, 2020)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran (Nisa et al. 2019)	Skala *Likert*

Sumber: (Suhardi, 2019), (Satedjo and Kempa 2017), (Prasetyo and Marlina 2019), (Burhannudin et al. 2019), (Nisa et al. 2019), (Hikmah & Wilson, 2020).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini ialah karyawan di PT SCEFS Sukses Abadi Tahun 2020, sehingga jumlah populasi penelitian ini yakni 115 karyawan.

3.3.2 Sampel

Peneliti tak jarang menentukan beberapa aspek demografis dan berkeinginan perolehan penyeleksian melampirkan keseluruhan tersedianya karakter (Sanusi, 2017:81). Elemen ialah subjek perhitungan.

Populasi yang dipilih disebut sampling. Teknik perhitungan sampel yang dipakai yakni sampel jenuh, dimana teknik ini semua karyawan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85). Sampel penelitian ini yakni 115 responden.

3.4 Teknik dan Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan ini dengan mencari data primer dan data sekunder. Teknologi penghimpunan data sebagai tonggak bagi keberhasilan penelitian,

karena misi terpenting dalam penelitian ialah memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan penulis yakni pernyataan yang diutarakan kepada responden berbentuk kuesioner (Sugiyono, 2012:142). Skala likert memiliki standar yaitu:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala *Likert*	**Kode**	**Nilai**
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2012:133)

3.5 Metode Analisis Data

Teknik yang dipakai ialah analisis kuantitatif, dimana akan menemukan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sesudah menghimpun data dari keseluruhan responden, dilaksanakanlah analisis data. Sesudah memperoleh data dari sampel yang representatif dari populasi, prosedur selanjutnya yakni menganalisanya guna meneliti hipotesis penelitian. Analisis data yang tertera dalam skripsi ini didapati memakai program SPSS versi 25.

3.5.1 Analisi Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan mengkaji data dengan menjabarkan himpunan data atau secara langsung memberikan bayangan obyek yang ditelaah memakai sampel atau data keseluruhan. Analisis yang dipakai ialah hasil tanggapan kuesioner yang telah didistribusikan. Hasil kuesioner hendak di olah dengan statistik deskriptif guna menggali data responden.

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011:164)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif *item*

Sampel responden yakni 115 orang dan perolehan alternatif jawaban ialah 5. Berikut kalkulasi rentang skalanya,

$$RS = \frac{115(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{460}{5}$$

RS = 92

Jadi rentang skala penelitian ini yakni:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	115-207	Sangat Tidak Setuju
2	208-299	Tidak Setuju
3	300-391	Cukup Setuju
4	392-483	Setuju
5	484-575	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti 2020

3.5.2 Uji Kualitas Data

Kemudian memakai uji validitas dan reliabilitas guna menganalisa data yang didapatlam. Pengkajian ini memakai kuesioner sebagai tolak ukur penelitian,

Jadi mengharuskan dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas bersumber kuesioner yang dipakai (Wibowo, 2012:34).

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrumen dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi narasumber, maka instrument tersebut efektif (Sugiyono, 2012:121). Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujiannya yakni:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,000) maka instrumen berkorelasi signifikan dengan skor total (pertanyaan tersebut valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,000) maka instrumen tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (pernyataan tersebut tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilaksanakan melewati konsistensi internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu meneliti hasil yang didapati melalui teknik tertentu. Hasil analisis digunakan guna meramalkan reliabilitas instrumen. Suatu instrumen atau jika nilai koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* dari variabel tersebut > 0.60 maka variabel diakui reliablel (Wibowo, 2012,52).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian tersebut tertera beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Sebagian arti utama dari setiap uji dijabarkan di bawah ini (Wibowo, 2012:61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas guna menyimpulkan data yang didapati dari populasi yang distribusinya normal atau tidak. Residu dari distribusi normal membentuk kurva, yang mana jika digambar menjadikan kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve)*. Kita bisa memakai *Histogram Regression Residual* standar, analisis Chi Square serta Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Jika kondisi terwujud, nilai sisa terstandarisasi diakui normal jika, *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$ atau Sig Probabilitas > α ; sig > 0.05 (Wibowo, 2012:61).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini berguna meneliti model regresi membentuk hubungan antara variable independen atau tidak. Uji Multikolinieritas pengujian memakai *Examination of partial correclation* dilaksanakan dengan memadankan koefisien determinasi total (R^2) dengan nilai koefisien korelasi parsial seluruh variabel independent. Jika koefisien determinasi R^2 > nilai koefisien korelasi parsial semua variabel independen, maka tidak didapati gejala multikolinearitas (Wibowo, 2012:87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas berarti variabel dalam model yang tak sama terindikasi bervarian. Fenomena ini dijabarkan karena pada model, varian residual pada penelitian model regresi tidak sama. Dikatakan bahwa model mengandung masalah heteroskedastisitas, artinya variabel dalam model memiliki varian yang berbeda-beda, dan diperlukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah gejala tersebut ada. Uji yang digunakan ialah uji *Park Glejser* dengan mengaitkan residual absolut dengan variabel independen. Jika nilai signifikan hasil nilai

probabilitas < dari nilai alpha (0.05), maka tidak adanya heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:89).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R^2 memperoleh interval dari 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (menuju 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin menuju 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak bisa menjabarkan variabilitas dari variabel independen.

3.5.4.2 Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambahkan variabel bebas (Sudaryono, 2019:386). Model analisis memiliki alat guna mencarikan kaitan variabel *independent* dengan variabel *dependent* (Wibowo, 2012:126). Dilambangkanlah rumus uji ini yakni:

$$\square` = a + b_1x_1 + b_{2x2} + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012:126)

Keterangan:

□`	=	Variabel dependen (variabel respons)
a	=	Nilai Konstanta
b	=	Nilai koefisien regresi
x_1	=	Variabel independen pertama
x_2	=	Variabel independen kedua
e	=	Error

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Lakukan pengujian ini terhadap koefisien regresi guna meneliti apakah variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan P value (Sig) < a, hipotesis penelitian diterima (Ha), atau ditolak (Ho).

Rumus 3.3 Uji T

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017:184)

Keterangan:

r = Koefisien regresi

n = jumlah responden

t = Uji hipotesis

3.5.5.2 Uji F

Uji F ini guna menyadari variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Rumus guna mencari f hitung yakni:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$ **Rumus 3.4** Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2012:109)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilangsungkan di PT SCEFS Sukses Abadi yang berlokasi di Ruko The Summer Blok B1 No.12B, Batam Center, Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilangsungkan dari bulan September 2020 sampai dengan Februari 2021.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Judul														
2	Pembuatan Proposal														
3	Penyusunan Penelitian														
4	Penyebaran Kuesioner														
5	Penyelesaian Skripsi														
6	Jurnal														