

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SINAR INTI ELECTRINDO RAYA)

Joan Aurelia Riene<sup>1</sup>

<sup>1</sup>)Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1</sup>)Joanaurelia999@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Kompensasi  
Lingkungan Kerja  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu Pengaruh antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Inti Electrindo Raya dengan menggunakan kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 90 karyawan. Hasil dari penelitian ini, berdasarkan uji t didapatkan  $t^{\text{hitung}} (X1) 5,007 > t^{\text{tabel}} 1,662$ , maka  $H_{a1}$  diterima,  $t$ -hitung serta memiliki  $R^2 0,634$  atau 63,4 %.  $t^{\text{hitung}} (X2) 1,643 < t^{\text{tabel}} 1,662$ , maka  $H_{a2}$  ditolak dan memiliki  $R^2 0,549$  atau 54,9 %. Serta  $t^{\text{hitung}} (X3) 2,664 > t^{\text{tabel}} 1,662$ , maka  $H_{a3}$  diterima serta memiliki  $R^2 0,519$  atau 51,9 %. Dan berdasarkan uji simultan diperoleh  $F$ -hitung  $67,241 > 2,71$ , maka  $H_{a4}$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Serta memiliki  $R^2 0,691$  atau 69,1 %

## I. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan bisa dilihat dari kesertaan SDM yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya SDM, maka perusahaan akan terbantu dalam mengelola perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Jika tidak adanya SDM, mungkin saja perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengelola dan mengatur jalannya perusahaan tersebut karena perusahaan tersebut tidak ada yang membantu dalam mengontrol jalannya perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Steven & Widiyanto, 2022) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu ilmu yang mengelola hubungan dan tugas para karyawan agar lebih efisien sehingga dapat mencapai tujuan karyawan tersebut, Masyarakat, juga perusahaan tersebut.

Dalam dunia bisnis saat ini, SDM dituntut agar dapat membuat suatu kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi focus bagi setiap Perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik dapat membantu Perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi faktor penentu dalam kualitas produk baik atau buruk yang dihasilkan di Perusahaan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah harta yang dimiliki oleh Perusahaan tersebut, dan asset tersebut sangat sulit ditemukan saat ini.

Kinerja karyawan yang baik juga dapat diciptakan oleh Perusahaan, yakni dengan cara adanya

kepuasan kerja, motivasi, *Leadership* yang baik, juga adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, jika sebuah Perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan hasil kinerja dari karyawan tersebut, maka kinerja para karyawan di perusahaan tersebut juga akan baik. Kompensasi tidak hanya berupa upah, namun bisa juga berupa tunjangan hari raya, bonus, tunjangan Kesehatan, dll.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang menentukan kinerja suatu karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dan akan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat membuat kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman dan akan membuat pekerjaannya menjadi lebih sulit untuk dikerjakan.

Disiplin kerja juga bisa menjadi salah satu faktor terpenting. Karena jika para karyawan lebih disiplin dalam bekerja, maka suasana di kantor pun akan terasa lebih hangat dan tidak akan menimbulkan konflik antar karyawan. Dengan begitu maka kinerja para karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kompensasi**

Menurut (Sulistiyawan & Santosa, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan sebuah insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan agar menjadi motivasi karyawan saat bekerja”.

Silaswara et al., 2021 menjelaskan yakni:

“Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada karyawan karena telah menyelesaikan sebuah pekerjaan”.

Menurut (Pujiarti & Pujiarti, 2021) :

“Kompensasi ialah reward yang didapatkan karyawan atas kinerja yang telah ia berikan kepada sebuah perusahaan”.

### **Lingkungan kerja**

Efendi & Widiyanto, 2022 mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah suatu hal yang membuat kinerja karyawan baik atau buruk, tergantung lingkungannya tersebut”.

Menurut Sinambela dalam (Lena & Kusnawan, 2022) menyatakan yaitu :

“Lingkungan kerja ialah sebuah kehidupan sosial atau psikologi bagi para pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut (Sentosa & Pujiarti, 2022) :

“Lingkungan kerja adalah segala hal yang memengaruhi eksistensi atau hal lainnya menyangkut dengan perusahaan”.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Hamali, 2016) :

“Disiplin kerja merupakan sebuah sikap patuh, taat, dan hormat atas segala aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut”.

Theorando & Kusnawan, 2021 menjelaskan bahwa :

“Disiplin kerja ialah suatu sikap yang harus diterapkan karyawan ketika saat bekerja”.

Menurut Rivai dalam jurnal (Aprissa & Yoyo, 2022) :

“Disiplin kerja adalah suatu teknik yang diterapkan oleh atasan agar karyawan menjadi lebih baik saat bekerja, sehingga tidak terjadi kegaduhan”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Lle & Parameswari, 2023) menyatakan bahwa

“Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja karyawan didalam sebuah perusahaan, baik itu kuantitas atau kualitas dalam menjalankan tanggung jawabnya”.

Menurut (Priansa, 2016) mengemukakan bahwa :

“Kinerja karyawan ialah sebuah perilaku yang bisa disebut dengan prestasi seorang karyawan disebuah perusahaan”.

Menurut Sinambela dalam (Priscillia & Andy, 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari kinerja seorang individu di perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut”.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Pendekatan kuantitatif dipakai dalam penelitian ini yang berarti telah memenuhi kaidah ilmiah (Balaka, 2022). Selain pendekatan kuantitatif, pendekatan deskriptif juga dipakai dalam penelitian ini.

### **Objek Penelitian**

PT Sinar Inti Electrindo Raya merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1979. Berdiri selama 39 tahun. Saat ini PT Sinar Inti Electrindo Raya mengembangkan, memproduksi dan merakit panel LVMDP. Oleh karena itu, setiap barang yang diproduksi harus melalui proses kendali mutu yang ketat sesuai seluruh standar yang berlaku dan mendapat perawatan yang sama seperti produk impor. PT Sinar Inti Electrindo Raya terus menjalankan program penelitian dan pengembangan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan akan produk berkualitas dan andal dengan harga hemat.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer merupakan data yang dipakai dalam penelitian. Data primer ialah data yang diambil dan diterima langsung dari sumbernya atau responden (Nathanael & Hernawan, 2023). Sumber data yang dipakai yakni kuesioner untuk mencari lebih lanjut mengenai data yang akan diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi ialah kelompok yang mempunyai objek dan subjek yang cocok untuk dijadikan sampel dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2020). Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang ditentukan dan dijadikan bahan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di penelitian ini yakni memakai data primer dan memakai kuesioner dalam mengumpulkan data nya yang kemudian di teliti lebih lanjut lagi.

## IV. HASIL

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.634	3.130

a. Predictors: (Constant), Total\_X1

Dari hasil diatas, didapatkan *Adjusted R Square* yakni 0,634 atau 63,4 %

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.549	3.471

a. Predictors: (Constant), Total\_X2

Dari hasil diatas, didapatkan *Adjusted R Square* yakni 0,549 atau 54,9 %

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.519	3.584

a. Predictors: (Constant), Total\_X3

Dari hasil diatas, didapatkan *Adjusted R Square* yakni 0,519 atau 51,9 %

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.691	2.876

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2  
 b. Dependent Variable: Total\_Y

Dari hasil diatas, didapatkan *Adjusted R Square* yakni 0,691 atau 69,1 %

- Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.838	3.217		-.882	.380
Total_X1	.570	.114	.487	5.007	.000
Total_X2	.219	.133	.176	1.643	.104
Total_X3	.305	.115	.251	2.664	.009

a. Dependent Variable: Total\_Y

Jika dilihat tabel di atas, didapatkan :

- Uji Hipotesis Pertama (Ha1)  
 Kompensasi mendapatkan  $t^{hitung} > t^{tabel}$  yakni  $5,007 > 1,662$  dengan sig  $0,000 < 0,05$ , maka Ha1 diterima dan Ho ditolak.
- Uji Hipotesis Kedua (Ha2)  
 Lingkungan Kerja mendapatkan  $t^{hitung} > t^{tabel}$  yakni  $1,643 > 1,662$  dengan sig  $0,104 > 0,05$ , maka Ha2 diterima dan Ho ditolak.

- Uji Hipotesis Ketiga (Ha3)  
 Disiplin Kerja mendapatkan  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yakni  $2,664 > 1,662$  dengan  $\text{sig } 0,009 < 0,05$ , maka Ha3 diterima dan Ho ditolak.

- Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1668.496	3	556.165	67.241	.000 <sup>b</sup>
Residual	711.326	86	8.271		
Total	2379.822	89			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Jika dilihat tabel di atas, didapatkan  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  yakni  $67,241 > 2,71$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,005$ , maka Ha4 diterima dan Ho ditolak

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil uji diatas, maka dapat diketahui bahwa :

- Hasil uji t, kompensasi memperoleh  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yakni  $5,007 > 1,662$ , dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Maka Ha1 diterima dan Ho di tolak, Serta memiliki *Adjusted R Square* 0,634 atau 63,4 %
- Hasil uji t, lingkungan kerja memperoleh  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yakni  $1,643 > 1,662$ , dengan  $\text{sig } 0,104 > 0,05$ . Maka Ha2 diterima dan Ho di tolak, Serta memiliki *Adjusted R Square* 0,549 atau 54,9 %
- Hasil uji t, disiplin kerja memperoleh  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yakni  $2,664 > 1,662$ , dengan  $\text{sig } 0,009 < 0,05$ . Maka H3 diterima dan Ho di tolak, Serta memiliki *Adjusted R Square* 0,519 atau 51,9 %
- Hasil uji simultan memperoleh nilai  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  yakni  $67,241 > 2,71$ , dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Maka Ha4 diterima dan Ho ditolak, Serta memiliki *Adjusted R Square* 0,691 atau 69,1 %

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1*(2), 56–70.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Ahmaddien (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT .

- Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1341/767>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia : strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 2 No 2*, 2(2).  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Lle, I. S., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2 No. 2*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Nathanael, M., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Pembayaran Paylater , Online Review Customer Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Aplikasi Tokopedia. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–9.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Pujianti, & Pujiarti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 1*, 1(1).  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 50–55. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Steven, M., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Pendidikan , dan Penempatan Kerja yang Efektif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT . Swing Indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyawan, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 36–44. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- Theorando, S., & Kusnawan, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 1*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>