

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung

Fitriani Fajar

Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi, 40273, Indonesia
fitriani.fajar1780@gmail.com

Santi Maria

Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi, 40273, Indonesia
santimaria1010@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to determine the influence of work environment, work discipline and compensation on employee performance at PT. Virtus Bandung base coverage area. This test uses a multiple linear regression model. The research sample consisted of 34 respondents, including staff from the operations department of PT. Virtus Bandung base coverage area. The independent variables in this study are work environment, work discipline, and salary. The test results show that the two variables tested at the same time have no impact on the performance of PT. Virtus Area Service Facility Variable work environment and compensation. The variables of work environment, work discipline and salary influence the work efficiency of employees by 14.1%, the remaining 85.9% are influenced by variables other than the research model.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Area layanan pangkalan Virtus Bandung. Pengujian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 34 responden termasuk karyawan bagian operasional PT. Area layanan pangkalan Virtus Bandung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaji. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel yang diuji secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Virtus Area Service Facility Lingkungan kerja dan kompensasi variabel. Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaji mempengaruhi efisiensi kerja karyawan sebesar 14,1%, sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian.

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

I. PENDAHULUAN

MSDM berbagai bentuknya adalah seberapa toleran terhadap perubahan dalam organisasi, seberapa baik organisasi telah mencapai penyatuan gerakan seluruh unit organisasi, seberapa antusias karyawan dalam bekerja dan berorganisasi, hal ini dapat diukur dengan apakah hal tersebut dapat ditangani dengan cepat. Membuat keputusan, mengambil tindakan yang tepat, dan kualitas hasil yang dihasilkan oleh organisasi.

Tujuan MSDM yang akurat sangat sulit untuk dirumuskan karena bervariasi dan bervariasi dari satu organisasi ke tahap pengembangan lainnya. Produktivitas adalah tujuan organisasi yang utama. HRM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Fungsi MSD berada di area *Performance Appraisal* dan diterapkan saat perantara yang terlibat dalam organisasi. Organisasi memastikan cara kerja terbaik dan penghargaan atas kinerja serta menganalisis apakah ada hasil negatif yang mengakibatkan karyawan tidak mencukupi standar kinerja yang telah ditentukan. Ada banyak hal dalam organisasi atau bisnis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tujuan setiap organisasi yaitu untuk menemukan pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas menunjukkan hubungan antara kebersihan, ketelitian, dan hasil kerja, terlepas dari beban kerja. Adanya kualitas kerja membantu menghilangkan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan mendorong kemajuan perusahaan (Mangkunegara, 2009). Pemahaman tentang kualitas ini menimbulkan masalah bagi karyawan PT. Virtus Facility Service Area Bandung merupakan tempat yang kualitasnya kurang baik dalam hal akurasi. Di sini, karyawan sering tidak terlalu memperhatikan Ketika menyelesaikan tugas atau melakukan tugas tertentu.

Kuantitas menjelaskan beberapa jenis pekerjaan yang harus dilakukan secara bersamaan, agar efisiensi dan efektifitas dapat terwujud sama dengan target perusahaan, (Mangkunegara, 2009). Masalah volume dengan karyawan PT. Virtus Facilities Services Area Bandung efisien dan efektif karena sulit bagi karyawan untuk melakukan banyak jenis pekerjaan pada saat yang bersamaan, sehingga karyawan perusahaan ini hanya memiliki keahliannya sendiri dan jenis pekerjaan lain sulit untuk dicapai. Apa yang harus dilakukan Pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawab karyawan yang terlibat.

Kolaborasi Ketersediaan karyawan untuk berkolaborasi top and down dan staff dari divisi lain serta karyawan dari internal dan eksternal perusahaan untuk meningkatkan hasil pekerjaannya. (Mangkunegara, 2009). Untuk kerjasama bisnis PT. Virtus Facilities Services Area Bandung mempunyai hubungan kerja yang baik, tetapi seringkali menjadi permasalahan seperti kurangnya kerjasama antara staf administrasi dan operasional.

Organisasi memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja menunjukkan tugas karyawan untuk melakukan pekerjaan itu, (Mangkunegara 2009). Inisiatif di PT. Virtus Facilities Services Area Bandung memiliki masalah seperti sulitnya pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap masalah perlu mengingat proses dan dengan mengingatkan Anda bahwa Anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, perusahaan PT. Area Layanan Virtus Facility Bandung ini masih perlu ditingkatkan.

Lingkungan kerja meliputi sumber daya dan masalah perseorangan yang dihadapi, lingkungan kerja, metode kerja dan organisasi kerja tepat secara individu dan tim (Sedarmayanti, 2009). Disiplin adalah kesadaran dan keinginan setiap individu untuk mengikuti semua kebijakan dan norma sosial di perusahaan. Di perusahaan, disiplin harus diperhitungkan. Tanpa didukung kedisiplinan karyawan sulit bagi organisasi dapat mencapai tujuan serta masalah disiplin di PT. Virtus Facility Service Area Bandung tidak pernah berkurang. (Hasibuan, 2006). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan Lembaga atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh pekerja. (Wibowo, 2007)

Berdasarkan uraian diatas disusun rumusan masalah dari penelitian ini (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ((2). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facility Services Area Bandung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah memiliki rasa *sense of belonging* karyawan yang secara sukarela memenuhi kebijakan tidak dengan merasa tertekan. Disiplin ini membutuhkan bimbingan berkelanjutan untuk menciptakan aturan jelas dan kuat. Namun, panduan saja tidak cukup karena pemangku kepentingan terkemuka juga memainkan peran kunci dalam kesuksesan di bidang ini. Artinya kesediaan/motivasi pegawai untuk mengikuti/mematuhi petunjuk/peraturan yang berlaku. *Leadership*/Kepemimpinan juga berperan penting dalam keberhasilan melakukan disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keadaan sosial, psikologis, dan fisik dari suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Keadaan manusia terkait erat dengan berbagai realitas lingkungan, dan ada kolerasi yang sangat erat antara individu dan lingkungan. Orang-orang terus berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda Karyawan di tempat kerja sangat erat kaitannya dengan berbagai kondisi lingkungan kerja. Di tempat kerja, semua karyawan menghadapi kondisi kerja yang berbeda.

Kompensasi

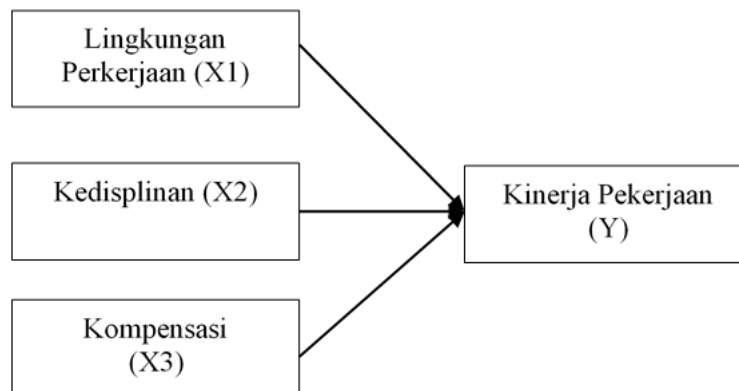
Kompensasi merupakan istilah yang mengacu pada kompensasi moneter yang diterima orang dari pekerjaan dalam suatu organisasi. Umumnya, ada bentuk kompensasi berupa kompensasi moneter oleh pengeluaran moneter organisasi. Kompensasi dapat dibayarkan langsung atau tidak langsung kepada karyawan. (Hasibuan, 2005).

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012), kinerja yaitu sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang individu berdasarkan persyaratan kerja (*job requirement*). Pekerjaan mewakili persyaratan khusus (pekerjaan) tertentu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan produk, hasil berdasarkan mutu dan berdasarkan angka yang dihasilkan oleh karyawan sebagai satu kesatuan dengan melakukan tugas sama dengan tanggung jawab dibebankan. Prestasi secara khusus menggambarkan hasil atau keberhasilan keseluruhan orang dalam membereskan tugas dalam jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan berbagai alternatif seperti standar kerja, standar kerja yang telah disepakati sebelumnya dan target.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian menggunakan factor penentu mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. dengan menggunakan metode deskripsi komparatif berbasis kasus. Jenis data primer data yang dipergunakan oleh penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden dengan survey yang dilakukan antara bulan Januari hingga Maret 2022.

Penelitian yang digunakan adalah kuesioner, besar sampel untuk penelitian ini 34 responden yang terdiri dari staf PT. Area layanan utilitas Virtus Bandung. Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sample (Tika, 2006).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Merupakan metode pengumpulan atau penggabungan data yang tersedia, menganalisis data yang diteliti dan menginterpretasikannya secara objektif.

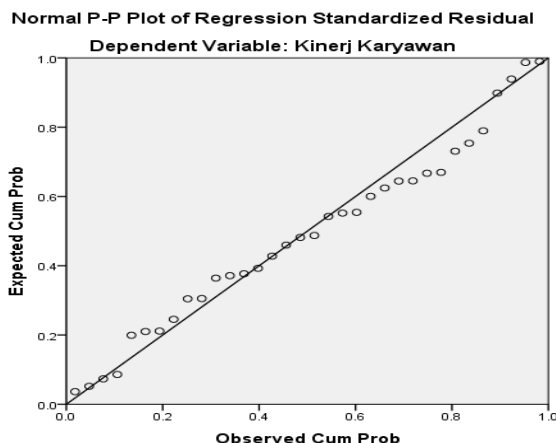
Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average
Lingkungan Kerja	3,00	2,65	2,81
Disiplin kerja	3,41	3,06	3,23
Kompensasi	3,26	2,41	2,74
Kinerja karyawan	3,59	3,26	3,43

Sumber (data olah 2022)

Analisis Data

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normality Probability Plot

Sumber: Hasil Uji SPSS 20 (2022)

Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig	Status
0,117	0,857	Terdistribusi Normal

Sumber: Hasil Uji SPSS 20(2022)

Hasil perhitungan diatas menggambarkan *Kolmogorov- Smirnov* variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,605 dan *asym sig (two-tailed)* $0,200 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa uji normalitas memenuhi persyaratan distribusi normal sehingga data layak untuk diteliti.

2. Uji Autokolerasi

Tabel 3. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,701 ^a	,492	,441	2,17234	1,919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk melihat autokorelasi atau tidak dipakai dalam perhitungan sebagai berikut: Perhitungan *Durbin Watson* yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa model regresi *durbin Watson* model (1,919) memiliki nilai berkisar antara du (1,270) dan 4 – du (2,73), maka dapat disimpulkan model ini layak untuk penelitian.

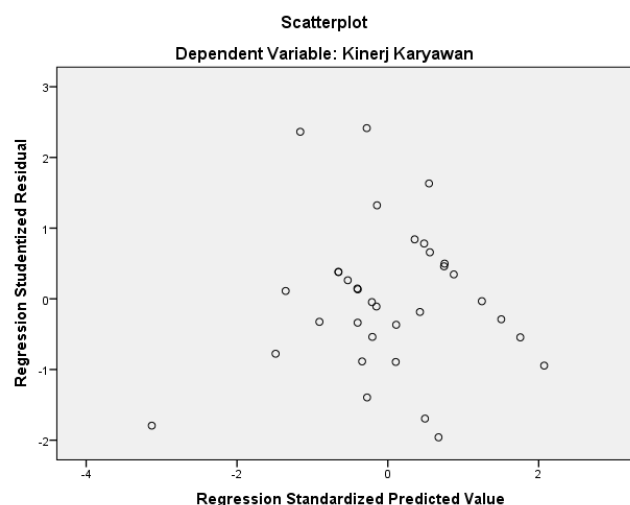
3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Status
Lingkungan Kerja	1.224	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin	1.381	Tidak ada Multikolinieritas
Kompensasi	1.143	Tidak ada Multikolinieritas

Hasil table diatas menjelaskan semua variabel dependen mempunyai VIF<10, sehingga model persamaan ini tidak mempunyai uji multikolinieritas dan model regresi yang diuji bisa pakai untuk penelitian.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Uji varian menjelaskan tidak ada kecenderungan nyata dari poin-poin di atas. Titik-titik ini tersebar sumbu yang ada disumbu Y, menggambarkan bahwa gambar diatas tidak menunjukkan indikasi bagaimana mengubahnya dengan cara yang salah.

5. Uji Model

Tabel 5. Uji Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.899	3	45.633	9.670	0.000 ^b
Residual	141.572	30	4.719		
Total	278.471	33			

a. Dependent Variable: Kinerj Karyawan

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

6. Uji F

Pengujian menunjukan F hitung sejumlah 9.670 signifikasi 0,000 kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). disimpulkan bahwa model tersebut layak. Hasil uji statistik bersamaan berpengaruh.

7. Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil Adjusted R2 sebesar 0,492 (49,2%) menunjukan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,2%, sisanya sebesar 50,8% variabel lain yang mempengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.428	3.182		2.649	0.013		
Lingkungan Kerja	-0.386	0.179	-0.311	-2.157	0.039	0.817	1.224
Disiplin Kerja	0.907	0.179	0.773	5.052	0.000	0.724	1.381
Kompensasi	-0.003	0.158	-0.003	-0.019	0.985	0.875	1.143

a. Dependent Variable: Kinerj Karyawan

Persamaan penelitian ini adalah:

$$Y = 8,428 - 0,386 X1 + 0,907X2 - 0,003 X3$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 8,428 berarti jika seluruh variabel bebas dianggap konstan).
2. Variabel lingkungan kerja sebesar- 0,386 artinya dengan asumsi disiplin kerja dan kompensasi variabel lingkungan kerja meningkat 1 angka maka variabel kinerja karyawan naik sejumlah -0,386.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung

3. Variabel disiplin kerja sejumlah 0,907 yang berarti variabel disiplin kerja meningkat 1 angka maka variabel kinerja karyawan akan naik sejumlah 0,907 dengan asumsi lingkungan kerja memiliki kompensasi.
4. Variabel kompensasi sejumlah -0,003 artinya jika kompensasi naik 1 maka variabel kinerja karyawan naik -0,003 dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Var	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
X1	-2,157	2,032	0,039	Tidak berpengaruh dan signifikan
X2	5,052	2,032	0,000	berpengaruh dan signifikan
X3	-0,019	2,032	0,985	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja ($-2,157 < 2,032$) berarti keputusan eksperimen H2 diterima. Didukung oleh hasil yang signifikan ($0,00 < 0,05$). Kesimpulan dari hasil pengujian adalah kompensasi tidak berpengaruh dan tidak berarti terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial yang dilakukan nilai t ($-2,157 < 2,032$) variabel lingkungan kerja sebesar ($0,039 < 0,05$) memungkinkan kesimpulan pengujian menggambarkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menularkan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawan, sehingga penelitian ini tidak sama dengan penelitian (Ni Made dan Tri Widia, 2016) yang menggambarkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengujian secara parsial yang dilakukan nilai t hitung variabel disiplin kerja ($5,052 > 2,032$) dan hasil signifikan ($0,00 < 0,05$), maka disimpulkan pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sesuai dengan penelitian (Diah Indrini Suwondo, 2015) menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial penelitian ini menyimpulkan nilai t hitung variabel kompensasi ($-1,109 < 2,032$) dan hasil sig ($0,985 > 0,05$) disimpulkan pengujian variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tidak sesuai penelitian (Yasa, 2014) Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini yaitu (1) Lingkungan kerja tidak mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Area layanan utilitas Virtus Bandung. (2) Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Area layanan utilitas Virtus Bandung. (3) Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facilities Services Area Bandung.

Saran

Saran bagi investor dan perusahaan: (1) berdasarkan hasil penelitian, perlu diperhatikan variabel-variabel lingkungan kerja, seperti: sirkulasi udara, dimana perusahaan perlu lebih banyak lagi untuk dapat melakukan perbaikan secara terus menerus agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik supaya suasana nyaman. (2) Disiplin kerja sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan wajib menciptakan kondisi untuk disiplin kerja, namun tidak wajib bagi karyawan untuk membatasi ruang kerjanya agar karyawan merasa nyaman dan senang. (3) Kompensasi adalah urusan perusahaan, insentif adalah Peluang untuk perusahaan meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan insentif yang adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson 2012 dan Mangkunegara 2009, Defenisi Kinerja Karyawan, Penilaian kinerja karyawan Dan Indikator Kinerja Karyawan.
- Dhermawan 2012 , Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
- Fathoni 2006, Defenisi Sumber Daya Manusia
- Ghozali, Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam , 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan 2014, Defenisi Disiplin Kerja dan Indikator Disiplin Kerja
- Ishak & Tanjung 2003, Manfaat Lingkungan Kerja
- Mahardikawao 2013, Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr.M.Ashari, Pemalang.
- Mangkunegara 2006, Defenisi Disiplin Kerja dan Faktor-faktor Disiplin Kerja
- Manullang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesebelas Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mathis , Robert 2006 & Jackson, Jhon 2006, Penilaian Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung

Newstrom 1996, Faktor-Faktor lingkungan kerja

Notoatmodjo 1998, Tujuan Pemberian Kompensasi

Riduwan 2009, Defenisi Data Primer

Sedarmayanti 2009, Defenisi Lingkungan Pekerjaan, Indikator Lingkungan

Pekerjaan dan faktor-faktor lingkungan kerja

Sidanti, Heny 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun

Simamora, Henry 2006, Hambatan Disiplin Kerja

Simamora, Henry 2008, Defenisi Kinerja Karyawan.

Sunyoto, Agus 2008 ,Defenisi Sumber Daya Manusia

Sunyoto, Agus 2008, & Fathoni, Abdurahmat 2006, Defenisi Manajemen SumberDaya manusia

Suwiralm, Jefry 2016, Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi KinerjaKaryawan di Pt Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru.

Umar, Husein 2007, Defenisi Kompensasi dan Indikator Kompensasi

Veithzal, Rivai. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wardana 2008, Defenisi Disiplin Kerja, Pendekatan Disiplin Kerja.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Raha Grafindo. Jakarta.

Yasa 2014 , Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan UmumProvinsi Bali

Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara, Jakarta.