

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : LARAS APRILIA
NPM : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LARAS APRILIA
NPM : 1405160802
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II

(QAHFI ROMULIA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(RONI HARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : LARAS APRILIA
N P M : 1405160802
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

RONI PARLINDUNGAN, SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LARAS APRILIA
NPM : 405160802
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/BSM/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 04-11-2017
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

0C1DFAEF328607368

6000
ENAM RIBURUPAH



Laras Aprilia

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LARAS APRILIA
NPM : 1405160802
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
2/10-2018	Diterima laporan skripsi	<i>[Signature]</i>	
5/10-2018	- Pembacaan Format kutipan - Metode penelitian di 'pustaka'	<i>[Signature]</i>	
	- Pembahasan di 'komputerisasi Orbit Teori pendukung dan penelitian Terdahulu.	<i>[Signature]</i>	
9/10-2018	- Kesimpulan - Abstraksi - Daftar Pustaka - Lampiran Daftar - Daftar Isi	<i>[Signature]</i>	
11/10-2018	Sempurna Kesimpulan	<i>[Signature]</i>	
13/10-2018	Ace selesai dibimbing	<i>[Signature]</i>	

Pembimbing Skripsi

[Signature]
13/10-2018

RONI PARINDUNGAN, SE, MM.

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

LARAS APRILIA (1405160802) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Pembantu (KCP) Setia Budi Medan. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen (X) meliputi: lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3).

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Pembantu (KCP) Setia Budi Medan pada bagian kepegawaian dengan populasi sebesar 106 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh sampel penelitian sebesar 42 responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji realibilitas), teknik analisis data (uji asumsi klasik: uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji regresi linear berganda, uji Koefisien Determinasi (D), uji hipotesis (uji t parsial dan uji f simultan) . Sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Realease 21.0*.

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Pembantu (KCP) Setia Budi Medan. Dibuktikan dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t statistik variabel lingkungan kerja t hitung > t tabel yaitu: (3,120 > 2,024), variabel disiplin kerja yaitu (2,306 > 2,024), sedangkan variabel kompensasi mempunyai nilai (4,181 > 2,024). Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F hitung lebih besar dari nilai F tabel (58,449 > 4,066) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil diperoleh angka koefisien determinasi atau (R²) sebesar 0,808. Hal ini berarti 80,8% variasi perubahan naik turunnya kinerja karyawan disebabkan perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi. Sedangkan sisanya 19,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

LARAS APRILIA (1405160802) Effect of Work Environment, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

The purpose of this study was to determine some of the factors that affect the performance of employees in employees Bank Bukopin Setia Budi Medan Branch. The variables of this study using two variables: the dependent variable and independent variables. The dependent variable (Y) of this research is employee performance. The independent variable (X) include: the work environment (X1), work discipline (X2), and compensation (X3).

The research was conducted employees on Bank Bukopin Setia Budi Medan Branch on personnel departmen with a population of 106 employees. The sampling technique used purposive sampling method and obtained sample of 42 respondents. The method used is quantitative research methods. This research uses instrument test (validity test and reliability test), data analysis techniques (classic assumption test: multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test), multiple linear regression test, Determination Coefficient test (D), hypothesis test (partial t test and simultaneous f test). As for the data with SPSS for Windows 21.0 realease.

Based on the results of this research work discipline variable that has a dominant influence on emplyoyee performance. The result of t test shows that work environment, work discipline, and compensation had significantly affect toward employee performance. The result of statistical test shows that work environment t value > t table which is (3,120 > 2,024), work discipline (2,306 > 2,024), compensation (4,181 > 2,024). The result of F test can be conclude that there are significantly and simultaneious affect between work environment, work discipline, and compensation toward employee performance. The result of statistical F value shows that F value is higher that F table (58,449 > 4,066) which is lower than 0,05 (0,000 < 0,05). The result shows that coefficient (R square) in the amount of 0,808 it means that 80,8% of employee performance was caused by work environment, work discipline, and compensation. While the balance of 19,2% was caused by the order factors that not include in this research.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhana wata'ala dengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallaahualaihi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari kiamat nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan”** dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen, Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil, dan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Sentot Alibasya dan Ibunda Alm. Roslindawati dan Ibunda Alm. Sulastri selaku ibu tiri saya yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi agar jangan menyerah dan jangan lupa untuk selalu bersyukur kepada Allah SWT

dalam menjalani tahapan pendidikan dari kehidupan masa kecil hingga sekarang.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri. S.E, MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan, S.E M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M. Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Roni Parlindungan SE,MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal kepada saya.
9. Bapak dan Ibu seluruh dosen program S1 Ekonomi Manajemen dan pegawai beserta Staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Perusahaan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan.
11. Buat sahabat seperjuangan riska agustina, sahabat sepermainan heny, derry, rizi, reza, dan martin juga teman spesial penulis fakhri gultom yang telah banyak memberikan dukungannya dan membantu penulis baik dalam

informasi, bantuan tenaga dan materi dalam hal penyusunan skripsi ini serta bantuan do'anya.

12. Kakanda dan Adinda yang telah mendukung dan memotivasi saya untuk terus semangat dan belajar dari awal pertama masuk dibangku kuliah hingga sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata dan kalimat yang sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran masukan juga kritik yang membangun segala ppihak.

Akhir kata, semoga skripsi saya dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melipahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua ,Amin yarabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2018

Penulis,

LARAS APRILIA
Npm: 1405160802

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8

BAB II LANDASAN TEORI..... 10

A. Kajian Teoritis	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
d. Indikator Kinerja Karyawan	14
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
3. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	23
c. Indikator Kedisiplinan	24
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	26
e. Prinsip-prinsip Pendisiplinan	27
4. Kompensasi	28
a. Pengertian Kompensasi.....	28
b. Bentuk-bentuk Kompensasi	33
c. Kendala-kendala dalam Penerapan Kompensasi.....	37
d. Indikator Kompensasi	39
B. Kerangka Konseptual	40
C. Hipotesis	45

BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 46

A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Definisi Operasional	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian	49
D. Populasi dan Sampel.....	50

E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Instrumen Penelitian.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Penelitian	65
1. Profil Perusahaan	65
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	67
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	68
B. Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian	68
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	70
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
1. Deskriptif Responden Terhadap Lingkungan Kerja	72
2. Deskriptif Responden Terhadap Disiplin Kerja	73
3. Deskriptif Responden Terhadap Kompensasi	74
4. Deskriptif Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
D. Analisis Statistik Inferensial.....	75
1. Uji Asumsi Klasik.....	75
a. Uji Normalitas Data	75
b. Uji Heteroskedastisitas	78
c. Uji Multikolinearitas	80
2. Regresi Linier Berganda.....	82
3. Koefisien Determinasi.....	84
4. Pengujian Hipotesis.....	86
a. Uji t.....	86
b. Uji f	89
E. Pembahasan Hasil Analisis Data	91
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	91
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	92
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	93
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Oprasional.....	47
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.3	Jumlah Populasi dan Sampel.....	50
Tabel 3.4	Skala Likert.....	52
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas.....	55
Tabel 3.6	Hasil Uji Realibilitas	57
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.5	Deskriptif Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.6	Deskriptif Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.7	Deskriptif Responden Terhadap Kompensasi.....	74
Tabel 4.8	Deskriptif Responden Terhadap Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9	Uji Komolgrov-Smirnov Test	76
Tabel 4.10	Uji Glejser Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.11	Uji Multikolineritas	81
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	84
Tabel 4.14	Hubungan Antar Variabel.....	85
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	86
Tabel 4.16	Hasil Uji f	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	63
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	68
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....	77
Gambar 4.3 Histogram.....	78
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas	79
Gambar 4.5 Hasil Uji t pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	87
Gambar 4.6 Hasil Uji t pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	88
Gambar 4.7 Hasil Uji t pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	89
Gambar 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis Uji f	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong persaingan perusahaan - perusahaan di dunia bisnis semakin meningkat. Sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Di kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha atau bisnis.

Perbankan tersebut memiliki tujuan yang tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi juga lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi. Pada prinsipnya manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik apabila kemampuan manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, skill, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan, dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga secara sinergi, pembagian tugas ini dapat membentuk kerjasama yang saling menguntungkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, (Hartatik 2014).

Keberhasilan perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai. Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan alat untuk menilai / mengukur pencapaian / prestasi berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dalam buku Marwansyah (2010, Hal. 188). Sedangkan Menurut Rivai (2009, hal. 532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Penilaian kinerja, untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang tidak efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat kompensasi sebaliknya atas kinerja yang buruk. Kinerja karyawan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran tinggi (datang dan pulang bekerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik, kesalahan jarang terjadi. Sedangkan kinerja karyawan dikatakan rendah jika tingkat kehadiran rendah. Pemanfaatan waktu kerja tidak maksimal, sehingga sering terjadi kesalahan. Setiap perusahaan

tidak menginginkan kinerja yang rendah. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kinerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif, sikap tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang sesuai standar UMK.

Adapun fenomena kinerja pada karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yaitu ditandai dengan menurunnya semangat, gairah kerja karyawan dan karyawan yang masih belum maksimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat waktu artinya karyawan tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk di meja kerja menjadi tidak sesuai dengan waktu yang diminta oleh atasan dan pekerjaan tidak mencapai target yang diinginkan, hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya walaupun dapat mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu fenomena ketepatan waktu pada Bank dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melakukan laporan.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang cukup, suasana yang nyaman dan hubungan yang baik dengan rekan kerja juga hubungan antar bawahan dengan pimpinan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Taiwo (2010, Hal. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja

adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan, tampak beberapa permasalahan yang terjadi di Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan, seperti : masih kurang tanggapnya atasan ketika salah satu karyawan mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai lingkungan di kantor diantaranya adalah air conditioner (AC) yang kurang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di salah satu ruangan karyawan kurang kondusif. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja, yang mengakibatkan kurang semangat dan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu jaringan internet yang kadang-kadang tidak berfungsi dengan baik atau tidak terhubung ke komputer sampai harus menunggu lama dan bisa berjam-jam akibatnya karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kemudian lahan parkir karyawan yang sempit dan sekaligus akses jalan masuk bagi karyawan hal ini akan mengganggu kelancaran

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009, Hal. 825). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja

yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.(Sutrisno, 2009, Hal. 189).

Perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena disiplin kerja yang penulis temui ditempat riset adalah kesanggupan karyawan untuk mengerjakan tugas yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan, adanya beberapa karyawan Bank Bukopin yang tidak disiplin waktu artinya sering terlambat masuk kerja atau tidak sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan dan kurangnya sikap tegas pimpinan dalam melakukan tindakan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Selain kedua variabel tersebut, kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja didalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013, Hal. 117) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan” . Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penulis menemukan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada karyawan Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan, yaitu: terdapat masalah dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan seperti ada beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan karena gaji dan reward atau penghargaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan terutama karyawan bagian marketing, selain itu ada beberapa kompensasi seperti bonus kepada karyawan terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lain yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang merasa diberlakukan tidak adil. Adapun ketentuan penerimaan bonus di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan adalah jika karyawan terutama pada bagian marketing dapat mencapai target dalam sebulannya akan mendapatkan gaji dan bonus sebesar 8 juta/bulan, sedangkan yang diterima karyawan satu dengan karyawan lainnya mendapatkan bonus yang berbeda-beda. Hal inilah yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan, maka secara umum permasalahan yang dihadapi kantor dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif yang mengakibatkan kurang semangat dan menurunnya kinerja karyawan.
2. Adanya beberapa karyawan Bank Bukopin yang tidak disiplin waktu artinya sering terlambat masuk kerja atau tidak sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan sehingga mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
3. Masih rendahnya kompensasi yang diberikan karyawan dan tidak adilnya pimpinan memberikan reward atau penghargaan pada karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
4. Masih kurangnya ketepatan waktu yang tidak sesuai target dan kurang memanfaatkan waktu untuk bekerja yang mengakibatkan terganggunya produktivitas perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat kurangnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta untuk memperkecil kesalahan keliruan di dalam permasalahan yang lebih luas, maka disini penulis hanya membatasi pada bagian kepegawaian di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yang berpengaruh pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Medan?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam masalah lingkungan kerja, komitmen, kompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen, kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Manfaat peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi pengembangan penelitian tentang lingkungan kerja, komitmen, kompensasi dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari para karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbukan dan menyadari potensinya. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang di minatnya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.

Rivai (2013, hal. 551) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari definisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan yang akan di laksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-bainya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sedermayanti (2014, hal. 259) menyatakan pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan suksesnya jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 181) menyatakan arti penting kinerja karyawan adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan beberapa tujuan untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan dan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan dengan menyangkut seluruh hasil kerja. Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah diungkapkan di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari beberapa perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dengan hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor Motivasi (motivation).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap mental, fisik, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010, hal. 176-177), yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dalam kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang

menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Inisiatif

Seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebut bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standart kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volime atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi
- 4) Sikap
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Wibowo (2010, hal. 102-105), indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan
- 2) Standart
- 3) Umpan balik
- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya:

- 1) Tujuan
Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standart
Mempunyai arti karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan dan merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan tercapai.
- 3) Umpan balik
Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart.
- 4) Alat dan sarana
Merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi
Merupakan persyaratan utama dalam kinerja karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memfasilitasi karyawan dengan insentif berupa uang, emberukn pengakuan , memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakuikan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan presatasi kerjanya .terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus meningkatkam kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan .lingkungankatkan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat enurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman kessuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sunyoto (2015,hal.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakykan ktivitas bekerja. Dengan memperhtikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 118) bahwa “ lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

Sedarmayanti (2009, hal. 22) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti :
pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia , misalnya :

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diuraikan oleh Ahyari (2006, hal. 128), yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Penerangan
Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.
- 2) Suhu udara
Temperature udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Suara bising
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dalam mesin-mesin pabrik maupun kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

- 4) Ruang gerak
Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik.
- 5) Keamanan kerja
Faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Setiawan dalam Nela (2014, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Temperature
- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanisme
- 7) Keamanan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Temperature
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh mempunyai temperature berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- 2) Kelembaban
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama antara temperature, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.
- 3) Sirkulasi udara
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam darah tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 4) Pencahayaan
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi

tidak menyilaukan, dengan ini karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti dan kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

5) Kebisingan

Masalah yang cukup menyibukkan ditempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanisme

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipengaruhi secara efektif.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2009, hal. 28)

yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan jadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dalam gas atau bau-bauan

yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

- 3) Kebisingan ditempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menibukan para pakar untuk mengatasi adanya kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenaga kerja, merusak pendengaran dan merusak komunikasi.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan ditempat kerja yang dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- 5) Keamanan ditempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

Sunyotto (2015, hal. 38) mengatakan bahwa yang menjadi indikator kerja

adalah :

- 1) Kebersihan
- 2) Music
- 3) Penerangan
- 4) Ketenangan
- 5) Perilaku karyawan

Adapun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerjabagi karywan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.
- 2) Musik
Musik bias saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada music yang terlalu keras, karena itu dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
- 3) Penerangan'
Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Ketenangan
Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan emmbuat karyawan tenang dalam bekerja sehinningga dapat meningkatkan produktifitass karyawan.

5) Prilaku Karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan mereka.

Dari pendapat diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006, Hal. 23). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal. 193) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap kesadaran atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012, hal. 239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan

dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakhadiran
- b. Kelambatan
- c. Mencuri
- d. Tidur ketika bekerja
- e. Mengancam pimpinan
- f. Memperlambat pekerjaan

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012, Hal. 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 4) **Waskat**
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- 5) **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) **Sanksi hukuman**
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013, Hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja

e. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo (2000, Hal. 241) adalah :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

- 2) Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

- 3) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

- 4) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

- 5) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuh kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuh kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kinerja karyawan makin baik. Disinilah

letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Untuk lebih jelas berikut ini dikemukakan definisi tentang kompensasi dari para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2009, hal. 90):

“Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.”

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2010, hal. 181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Sedangkan T. Hani Handoko (2008, hal. 155) berpendapat bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/upah nyata (riil) seperti menurut Flippo dalam Hasibuan (2011, hal. 119) adalah sebagai berikut: “Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa

yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah / masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan meningkatkan kinerja bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definsi diatas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2011, hal 120) orang mau bekerja kerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

- 1) *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keniginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, keinginan manusia akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja.

4) *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2011, hal 121-122) mempunyai tujuan dan manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan financial (materil) dan non financial (inmateril).

Mathis dan Jackson (2009, hal. 119) menyatakan “ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan”.

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari atau peresetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

a) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b) Gaji Variabel

Adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal. 173) :“Karyawan

menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 89) adalah: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan.”

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2011, hal. 85) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja organisasi meningkat.

Sikula pada Hasibuan (2011, hal. 186) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan.

Menurut Mathis dan Jakson (2009, hal. 120): “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.”

Tujuan kompensasi tidak langsung menurut Hasibuan (2011, hal. 154) antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuh kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan beberapa kutipan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada umumnya terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji pokok, bonus dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 85-86) ada 2 (dua) yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pemabyaran.

a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

b) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

c) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.

d) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu dan per bulan).Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e) Kontrol Pembayaran

Kontrol pemabyaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam adminstrasi upah dan gaji.Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya.*Kedua*, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap.*Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya tim olahraga, kamar tamu karyawan, kafetaria karyawan, surat kabar perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, tempat ibadah, ada program rekreasi atau darmawisata.

c. Kendala-Kendala dalam Penerapan Kompensasi

Sistem kompensasi haruslah didasarkan kepada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011, hal. 127) yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktifitas Kerja Karyawan
Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian

kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 86)

adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran. Pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Menurut Aulia dan Troena (2013, hal. 4) menyatakan bahwa indikator

kompensasi financial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji
Imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Sedangkan Menurut Simamora (2014, hal. 13) indikator kompensasi

karyawan yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

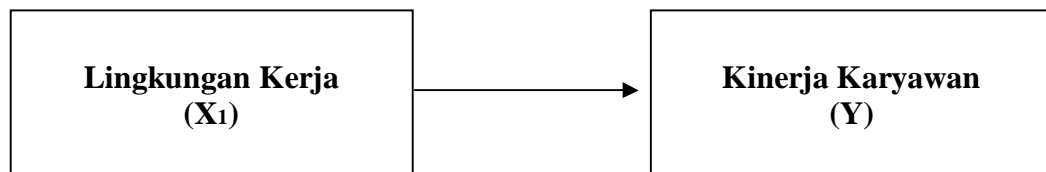
Menurut Cahyani dan Ardana (2013, hal. 79) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara sesuai dengan ruangan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014, hal. 145). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruang kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja (fisik atau non fisik) yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Faris Ramanda Putra (2013) dengan judul “pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang) mengatakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Brawijaya Malang.



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rofi (2012, hal. 43), disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dwipayana, 2014, hal. 65). Sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan yang melanggar aturan maupun

tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan yang sama (Krisnanda & Sudibya, 2014, hal. 21). Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan, serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap

bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja dan menentukan baik atau tidaknya kinerja juga disipilin kerja karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Hameed (2009, hal. 90) menjelaskan bahwa kompensasi adalah output dan manfaat yang karyawan terima dalam bentuk gaji, upah, dan juga penghargaan yang sama seperti pertukaran moneter untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya hubungan langsung antara variabel kompensasi yang meliputi gaji, imbalan, dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan menunjukkan apabila ada peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan juga meningkat.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 205-122) kompensasi mempunyai tujuan antara lain: “menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarga, meningkatkan kinerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, menengah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja.”

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014), dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Mente Bali Sejahtera.



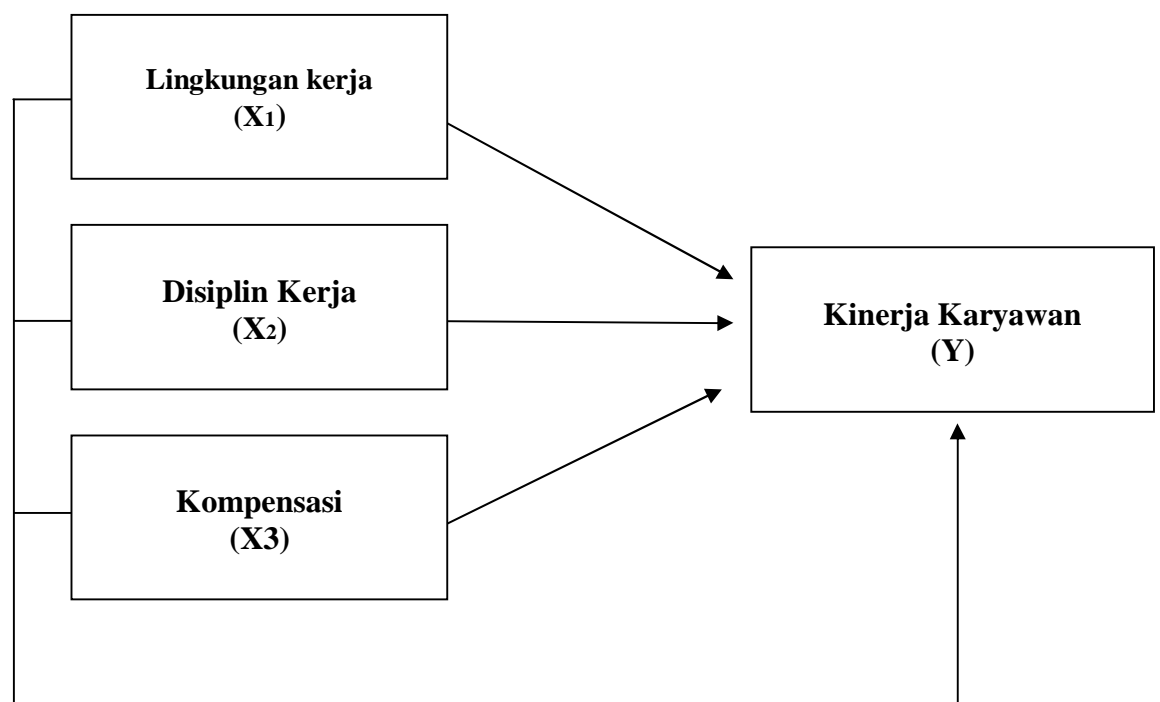
Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan itu sendiri, antara lain faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Dengan adanya lingkungan kerja (fisik atau non fisik), disiplin kerja dan kompensasi yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan semangat, gairah, tingkah laku yang baik di dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan

Keterangan:

Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3)

Variabel dependent : Kinerja Karyawan (Y)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didekusikan dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal.

Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Anwar Sanusi (2011, hal. 44).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang peneliti gunakan diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat/persepsi mereka didalam instrument penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mengetahui hasil dari pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

B. Definisi Operasional

Operasional variabel definisi yang menjadikan variabel-variabel yang diteliti menjadi operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Menurut hubungan satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2009, hal. 39)

- 1) Variabel Independent (bebas), disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu variabel X (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kompensasi).
- 2) Variabel Dependent (terikat), disebut juga variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat yaitu variabel Y (Kinerja Karyawan).

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(Y) Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	5) Kualitas kerja 6) Kuantitas kerja 7) Dapat tidaknya diandalkan 8) Sikap	Likert

	diberikan kepadanya.	a. (Sumber: Mangkunegara, 2011 hal. 75)	
(X1) Lingkungan Kerja (Fisik)	Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakykan ktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa penngaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.	6) Kebersihan 7) Music 8) Penerangan 9) Ketenangan 10) Prilaku karyawan b. (Sumber: Sunyoto, 2015 hal. 38)	Likert
(X2) Disiplin Kerja	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan 3) Keadilan 4) Waskat 5) Ketegasan 6) Sanksi hukum c. (Sumber: Hasibuan, 2012 hal. 194)	Likert
(X3) Kompensasi	Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.	1) Tingkat pembayaran 2) Metode pembayaran 3) Kontrol pembayaran d. (Sumber: Mangkunegara, 2013, hal. 86)	Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 57) menyatakan bahwa: “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan bagian kepegawaian yang berjumlah 106 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi

**DAFTAR DATA KARYAWAN BAGIAN KEPEGAWAIAN
BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN**

NO	BAGIAN	POPULASI
1.	Account Officer	16
2.	Customer Service	3
3.	Funding Officer	11
4.	Koordinator Kerjasama Bisnis	1
5.	Koordinator Pemroses	1
6.	Koordinator Penjualan	1
7.	Marketing AO	43
8.	Marketing SO	26
9.	Teller	3
10.	Manager	1
JUMLAH POPULASI		106

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi. Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2013 hal. 389)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- N = Ukuran Sampel
 n = Ukuran Populasi
 e = Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya : 1%, 5%, 10%
 dll.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2} \\ &= \frac{106}{1 + 106 (0,01)} \\ &= \frac{106}{1 + 1,5} \\ &= \frac{106}{2,5} = 42,4 \\ n &= 42 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari sampel dalam penelitian ini jumlah karyawan adalah 42 karyawan. Bentuk pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probabilty*) yang sama untuk dijadikan sebagai sample.

Kemudian untuk menarik sample dari populasi digunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Juliandi, Irfan, 2014 hal. 53).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Quesioner*). Yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial. Seperti terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono,2012)

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada di perusahaan.
3. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkompeten memberikan data yang penulis perlukan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini akan pengujian instrument penelitian data dengan tahapan:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali Imam, 2013, hal. 52).

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik kolerasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

f.

g. Sugiyono, 2012 hal. 248

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2009, hal. 45), menyatakan : “Uji signifikan jika nilai rhitung $>$ rtabel berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai rhitung $<$ rtabel berarti dinyatakan tidak valid.” atau bisa juga dengan ketentuan seperti ini:

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$)
- h. (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 79)

Sedangkan menurut Situmorang dan Lufti (2014, hal. 86) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Penulis melakukan uji coba instrumen di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yang berisi 24 pertanyaan kepada 42 responden yang merupakan karyawan aktif bagian kepegawaian. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	,503	,361	Valid
P2	,643	,361	Valid
P3	,377	,361	Valid
P4	,707	,361	Valid
P5	,503	,361	Valid
P6	,532	,361	Valid
P7	,746	,361	Valid
P8	,390	,361	Valid
P9	,437	,361	Valid
P10	,713	,361	Valid
P11	,658	,361	Valid
P12	,713	,361	Valid
P13	,653	,361	Valid
P14	,441	,361	Valid
P15	,746	,361	Valid
P16	,843	,361	Valid
P17	,882	,361	Valid
P18	,772	,361	Valid
P19	,540	,361	Valid
P20	,660	,361	Valid
P21	,481	,361	Valid
P22	,484	,361	Valid
P23	,559	,361	Valid
P24	,766	,361	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2018 (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh bahwa hasil dari pengujian memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabel menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,07$ (Ghozali Imam, 2013. hal. 47) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujiaannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik (Terpercaya)
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik (Tidak terpercaya).

m. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	24

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) diatas adalah $0,941 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2010.Hal. 206). Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen) (Siregar, 2010, hal. 301). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan secara bersama-sama menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

A = Bilangan konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi variabel

e = Variabel pengganggu/ error of term

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipoteses untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

- 1) $H_0 = B_1 = B_2 = B_3 = 0$ (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan)
- 2) $H_a = \text{Minimal satu } B \neq 0$ (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan)

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi (Ghozali Imam, 2013: 160).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam, 2013, hal. 160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghozali (2009).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF \geq 5$. (Sugiyono, 2012 hal. 221).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji Glejser. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013, hal. 139).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase dari masing-masing pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dilihat dengan koefisien determinasi, yakni:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{y x_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan maka dilakukan uji, sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja) (Ghozali Imam, 2013, hal. 98) digunakan uji t:

$$b. t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Dimana : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

Jika tingkat kepercayaan lebih dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria pengambilan keputusan: t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika:

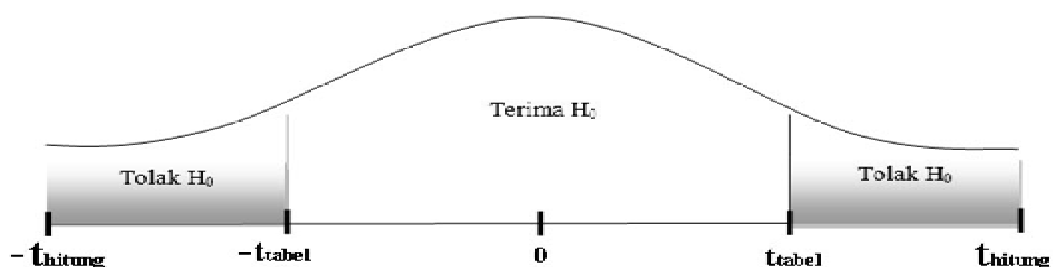
- 1) $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
- 2) $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Sedangkan pengujian hipotesis secara adalah:

1. $H_0 = B_1 = 0$ Variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan.

$H_0 = B_1 \neq 0$ Variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan.

Pengujian Hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
(Sugiyono. 2012, hal. 184)

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali Imam, 2013, hal. 98) digunakan uji F:

$$F = \frac{R^{2/K}}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel/sampel

K = Jumlah variabel independen

F = *f*-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *f*-tabel

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan statistic F (Uji F).dalam hal ini F dihitung dengan F tabel, jika:

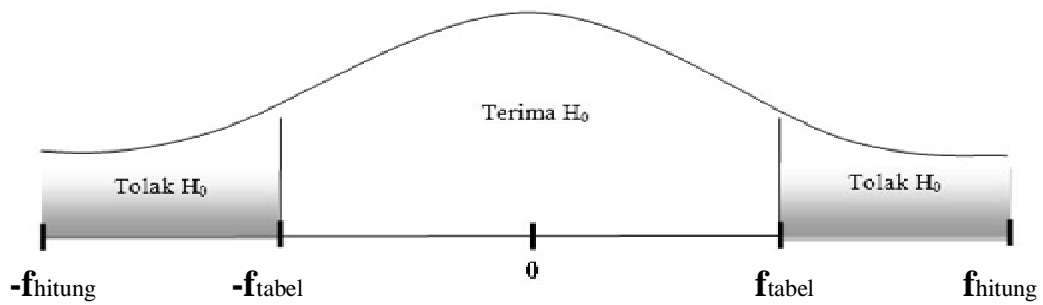
- 1) $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
- 2) $-F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

- 1) $H_0 = B_1 = 0$ Variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan.

- 2) $H_0 = B_1 \neq 0$ Variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) berepengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kanit Setia Budi Medan.

Pengujian Hipotesis:



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F
(Sugiyono. 2012, hal.184)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Profil Perusahaan Bank Bukopin Kantor Cabang Pembantu (KCP)

Setia Budi Medan

PT. Bank Bukopin, tbk yang sejak berdirinya tanggal 10 Juli 1970 menfokuskan diri pada segmen UMKMK, saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi bank yang masuk ke kelompok bank menengah di Indonesia dari sisi aset. Seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, Bank Bukopin telah mengembangkan usahanya ke segmen komersial dan konsumen. Ketiga segmen ini merupakan pilar bisnis Bank Bukopin, dengan pelayanan secara konvensional maupun syariah, yang didukung oleh sistem pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktek tata kelola perusahaan yang baik. Landasan ini memungkinkan Bank Bukopin melangkah maju dan menempatkannya sebagai suatu bank yang kredibel. Operasional Bank Bukopin kini didukung oleh lebih dari 280 kantor yang tersebar di 22 provinsi di seluruh Indonesia yang terhubung secara real time on-line.

Bank Bukopin juga telah membangun jaringan micro-banking yang diberi nama “Swamitra”, yang kini berjumlah 543 outlet, sebagai wujud program kemitraan dengan koperasi dan lembaga keuangan mikro. Dengan struktur permodalan yang semakin kokoh sebagai hasil pelaksanaan Initial Public Offering (IPO) pada bulan Juli 2006, Bank Bukopin terus mengembangkan program operasionalnya dengan menerapkan skala prioritas sesuai strategi jangka pendek

yang telah disusun dengan matang. Penerapan strategi tersebut ditujukan untuk menjamin dipenuhinya layanan perbankan yang komprehensif kepada nasabah melalui jaringan yang terhubung secara nasional maupun internasional, produk yang beragam serta mutu pelayanan dengan standar yang tinggi.

Keseluruhan kegiatan dan program yang dilaksanakan pada akhirnya berujung pada sasaran terciptanya citra Bank Bukopin sebagai lembaga perbankan yang terpercaya dengan struktur keuangan yang kokoh, sehat dan efisien. Keberhasilan membangun kepercayaan tersebut akan mampu membuat Bank Bukopin tetap tumbuh memberi hasil terbaik secara berkelanjutan. Budaya perusahaan merupakan suatu cerminan aturan perilaku yang umum disebut dengan Kode Etik. Bank Bukopin dituntut untuk memiliki suatu aturan yang mengikat seluruh jajarannya dalam bertindak sesuai dengan standar tertinggi dalam integritas profesional dan personal di seluruh aspek kegiatan perusahaan, serta mematuhi seluruh undang-undang, tata tertib, peraturan dan kebijakan Perusahaan.

Berkenan dengan hal tersebut, bank Bukopin telah mengembangkan nilai-nilai dasar yang menjadi inti dari pengembangan budaya perusahaan Bank Bukopin yang mencakup budaya perusahaan:

1. Fokus pada Nasabah

Memahami, mengembangkan, melayani, dan memenuhi kebutuhan serta keinginan bagi pihak yang membutuhkan, baik internal maupun eksternal.

2. Kerjasama

Saling membantu, melakukan koordinasi dan bekerjasama sehingga menghasilkan sinergi positif.

3. Disiplin

Mematuhi setiap peraturan, ketentuan dan memenuhi komitmen baik internal maupun eksternal.

4. Kompetensi

Memiliki pengetahuan, keterampilan, wawasan dan pengalaman dalam bidang tugasnya serta senantiasa meningkatkannya.

5. Integritas

Memiliki, menjunjung tinggi dan menjalankan nilai-nilai kejujuran, ketulusan, menghindari benturan kepentingan dan penyalahgunaan kewenangan.

2. Visi dan Misi Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

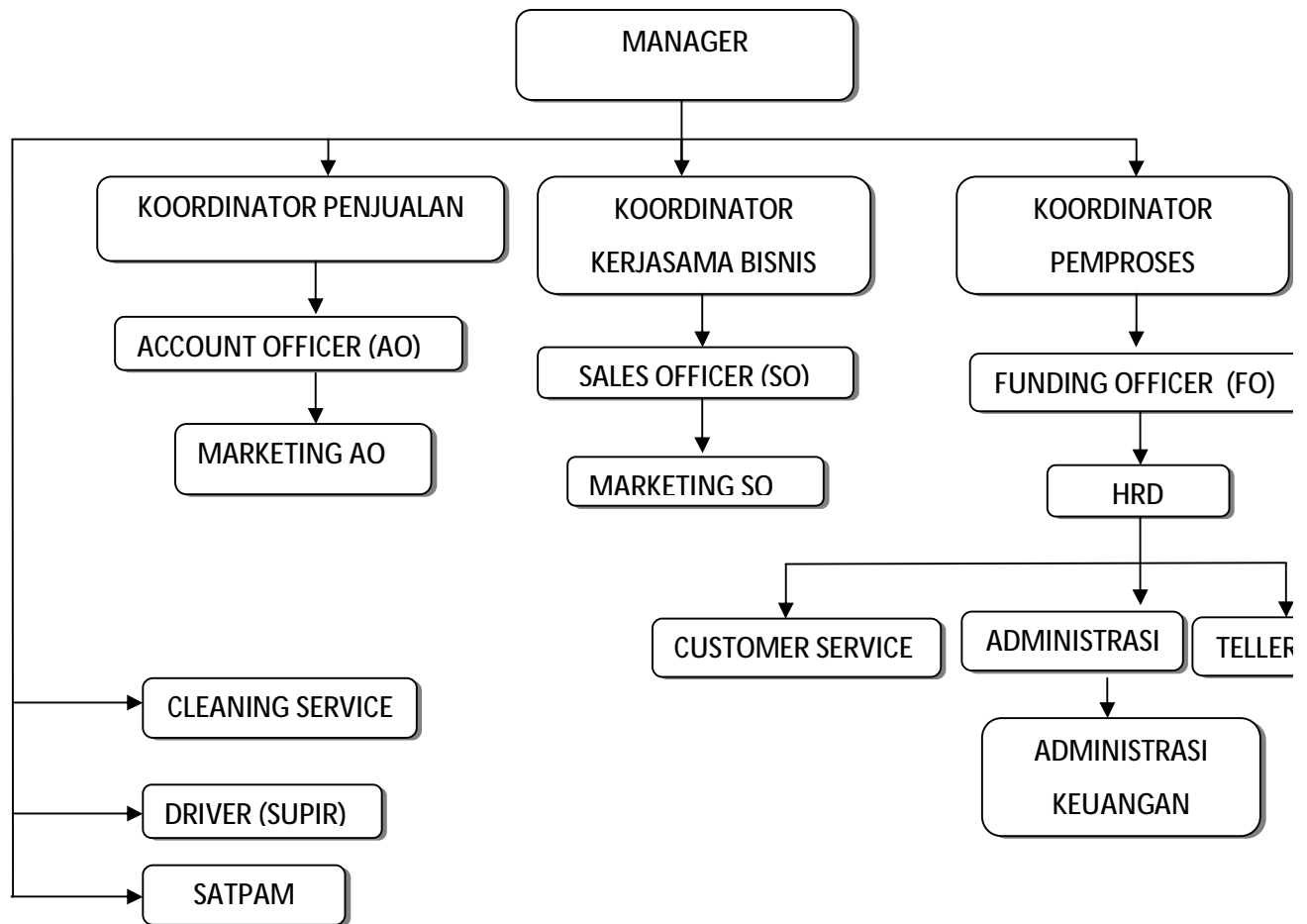
a. Visi Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

Menjadi lembaga keuangan terkemuka dalam pelayanan jasa keuangan yang terintegrasi dan terpercaya.

b. Misi Perusahaan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

1. Memberikan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif yang memenuhi kebutuhan nasabah dalam dunia usaha, individu dan keluarga.
2. Berperan aktif dalam mengembangkan Usaha Menengah, Kecil dan Mikro yang berdaya asing.
3. Membangun keterlibatan (*engagement*) karyawan dalam meningkatkan produktivitas untuk kesejahteraan karyawan.
4. Meningkatkan nilai tambah investasi bagi pemegang saham melalui pengelolaan usaha yang bijaksana.

4. Struktur Organisasi Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Bukopin Kantor Cabang Pembantu (KCP) Setia Budi Medan

B. Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Responden dalam penelitian kuantitatif ini adalah karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pada penelitian ini kuesioner yang disebar adalah 42 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikembalikan sejumlah 42 dan kuesioner tidak ada yang rusak. Rincian kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi

data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*).

Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for windows*. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ban Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Analisis Deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik karakteristik responden yang meliputi umur, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur

Perbedaan individu seperti umur seringkali dapat memberikan perbedaan perilaku seseorang. Ini dilakukan untuk mengetahui kelompok unsur yang lebih potensial dalam kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Tabulasi umur responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

NO	UMUR	Deskripsi Frekuensi Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	17 - 24 Tahun	22	52,4%
2.	25 - 50 Tahun	20	47,6%
Total		42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel data di atas, menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dari 42 responden dengan usia 17-24 tahun sebanyak 22 orang atau (52,4%), usia 25-50 tahun sebanyak 20 orang atau

(47,6%). Responden penelitian terbanyak adalah karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dengan usia 17-24 tahun sebanyak 22 orang atau (52,6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bersangkutan. Tabulasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Deskripsi Frekuensi Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	25	59,5%
2.	Laki - Laki	17	40,5%
Total		42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel data diatas, bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dari 42 responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau (59,5%), jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau (40,5%). Responden penelitian terbanyak adalah karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau (59,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Tabulasi tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

NO	Tingkat Pendidikan Terakhir	Deskripsi Frekuensi Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	1	2,4%
2.	D3	10	23,8%
3.	S1	28	66,7%
4.	S2	3	7,1%
Total		42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel data diatas, bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dari 42 responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 1 orang atau (2,4%), tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang atau (23,8%), tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang atau (66,7%) dan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau (7,1%). Responden penelitian terbanyak adalah karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang atau (66,7%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Perbedaan individu seperti lama bekerja seringkali dapat memberikan perbedaan perilaku seseorang. Ini dilakukan untuk mengetahui kelompok unsur yang lebih potensial dalam kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Tabulasi lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Deskripsi Frekuensi Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	> 2 Tahun	16	38%
2.	< 2 Tahun	26	62%
Total		42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel data di atas, menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dari 42 responden, sudah bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 16 orang atau (38%), sedangkan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 26 atau (62%). Responden penelitian terbanyak adalah karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yang sudah lama bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 26 orang atau (62%).

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Yakni data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan pada bagian kepegawaian dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan/pernyataan mempunyai 5 opsi (Sugiyono, 2012).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur untuk menanyakan Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terdiri dari 4 butir pertanyaan, Variabel Disiplin Kerja (X_2) terdiri dari 4 butir pertanyaan, Kompensasi (X_3) terdiri dari 8 butir pertanyaan dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 butir pertanyaan.

1. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5.
Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	13	31	3	7,1	11	26,2	15	35,7	42	100
P2	0	0	8	19,1	0	0	19	45,2	15	35,7	42	100
P3	0	0	8	19,1	1	2,3	17	40,5	16	38,1	42	100
P4	0	0	12	28,6	1	2,3	18	42,9	11	26,1	42	100
P5	0	0	9	21,4	0	0	17	40,5	16	38,1	42	100
P6	0	0	6	14,3	0	0	21	50	15	35,7	42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5. Deskriptif jawaban responden dari (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 (Ruangan ditempat kerja saya tidak sejuk dan nyaman karena AC (*air conditioner*) tidak berfungsi secara normal.) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang menyatakan jawaban setuju.

2. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel Disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini:

Tabel 4.6.
Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,3	10	23,8	16	38,1	15	35,7	42	100
P2	0	0	0	0	10	23,8	17	40,5	15	35,7	42	100
P3	0	0	1	2,3	7	16,7	22	52,4	12	28,6	42	100
P4	0	0	1	2,3	7	16,7	24	57,1	10	23,8	42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6. Deskriptif jawaban responden dari (X₂) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Pimpinan saya sudah memberikan contoh kedisiplinan yang baik) yaitu sebesar 57,1% atau sebanyak 24 orang menyatakan jawaban setuju.

3. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

Deskriptif jawaban responden terhadap Kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,3	13	31	16	38,1	12	28,6	42	100
P2	0	0	1	2,3	13	31	16	38,1	12	28,6	42	100
P3	0	0	1	2,3	10	23,8	19	45,2	12	28,6	42	100
P4	0	0	2	4,7	14	33,3	14	33,3	12	28,6	42	100
P5	0	0	1	2,3	6	14,3	18	42,9	17	40,5	42	100
P6	0	0	1	2,3	9	21,4	18	42,9	14	33,3	42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7. Deskriptif jawaban responden dari Kompensasi (X₃) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 (Bonus dan reward (penghargaan) yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.) yaitu sebesar 45,2% atau sebanyak 19 orang menyatakan jawaban setuju.

4. Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Deskriptif jawaban responden terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,3	9	21,4	15	35,7	17	40,5	42	100
P2	0	0	1	2,3	8	19,1	13	31	20	47,6	42	100
P3	0	0	2	4,7	13	31	8	19,1	19	45,2	42	100
P4	0	0	1	2,3	9	21,4	19	45,2	13	31	42	100
P5	0	0	2	4,7	14	33,3	12	28,6	14	33,3	42	100
P6	0	0	0	0	7	16,7	15	35,7	20	47,6	42	100
P7	0	0	1	2,3	5	12	16	38,1	20	47,6	42	100
P8	0	0	1	2,3	11	26,1	15	35,7	15	35,7	42	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8. Deskriptif jawaban responden dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan 2,6 dan 7 (Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepada saya) yaitu sebesar 47,6% atau sebanyak 20 orang menyatakan jawaban sangat setuju.

D. Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, Situmorang dan Lufti (2014). Uji

normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, Uji Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* dan Grafik Histogram.

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4.9
Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09665060
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,643
Asymp. Sig. (2-tailed)		,803

a. Test distribution is Normal.

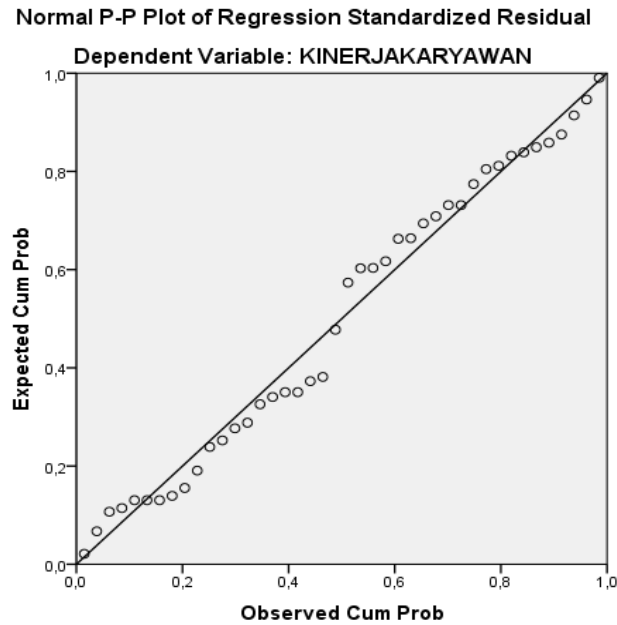
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,803 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu 0,643 lebih kecil dari 1,96 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar

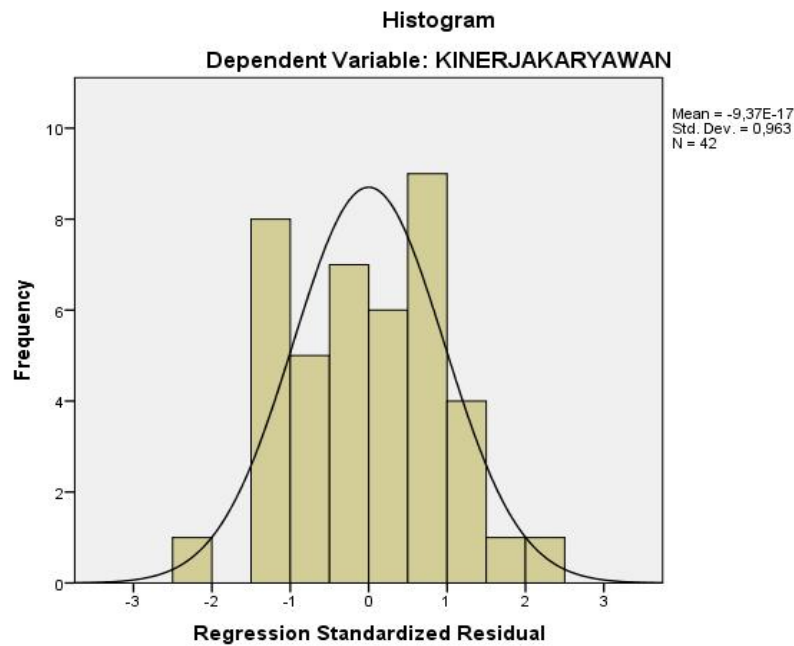
normal. Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 4.2
Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas
Sumber: Data Penelitian Diolah (2018)

Pada gambar 4.2 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

Demikian juga dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *P-Plot*. Pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Gambar 4.3
Uji Histogram

Sumber: Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan dari gambar 4.3, dapat dilihat bahwa garis data yang ada pada grafik histogram berbentuk menyerupai lonceng yaitu melengkung keatas pada bagian tengahnya. Hal ini menunjukkan bahwa data yang akan diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari hasil uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan grafik histogram yang telah dilakukan, dapat diketahui keduanya menunjukkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sesuai dengan ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

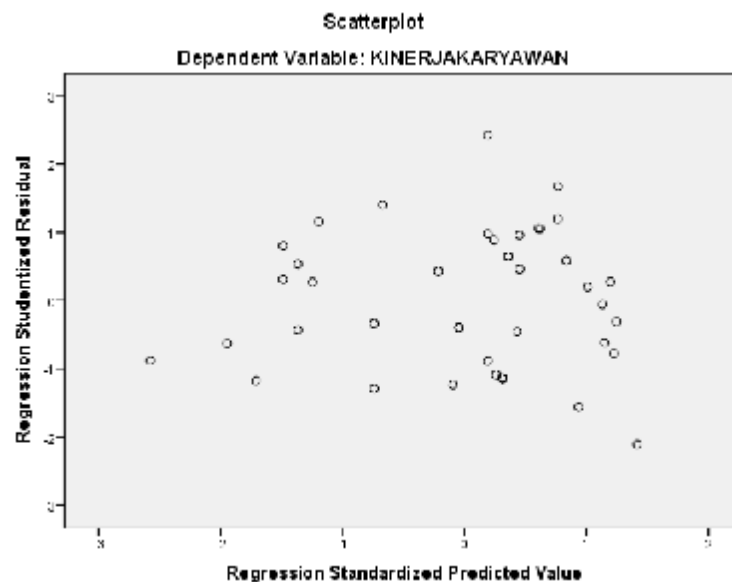
b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah

tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas., Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4
Grafik Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Penelitian Diolah (2018)

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,075	1,530		,703	,487
1 LINGKUNGAN KERJA	,032	,084	,089	,379	,707
DISIPLIN KERJA	-,176	,115	-,328	-1,526	,135
KOMPENSASI	,116	,089	,332	1,308	,199

a. Dependent Variable: ABSUT
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas $X_1(0,707)$, $X_2(0,135)$ dan $X_3(0,199)$ signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute Ut(absUt)* artinya terjadi heteroskedastisitas. Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ($Sig > 0.05$), jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi

multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas (Situmorang dan Lufti 2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) :

1. VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
2. VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas.
3. *Tolerance* $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
4. *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 LINGKUNGANKERJA	,434	2,305
DISIPLINKERJA	,520	1,923
KOMPENSASI	,373	2,683

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,305, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1,923 dan Kompensasi (X_3) sebesar 2,683 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai *Tolerance* Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,434, Disiplin Kerja Kerja (X_2) sebesar 0,520 dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,373 $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebagai faktor predictor. Adapun variabel independen didalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Adapun rumus yang digunakan didalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

A = Bilangan konstanta

b₁,b₂,b₃ = Koefisien Regresi variabel

e = Variabel pengganggu/ error of term

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,123	3,128		-2,277	,028
1 LINGKUNGANKERJ	,535	,171	,324	3,120	,003
A DISIPLINKERJA	,543	,235	,219	2,306	,027
KOMPENSASI	,759	,182	,469	4,181	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan dari data tabel 4.12, maka persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = (-7,123) + 0,535 X1 + 0,545 X2 + 0,759 X3$$

Dari persamaan regresi linier tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Konstan bernilai -7,123. Hal ini menunjukkan, jika variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) sama dengan -7,123.
- 2) Variabel koefisien regresi X1 = 0,535 menunjukkan apabila lingkungan kerja yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 53,5%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.
- 3) Variabel koefisien regresi X2 = 0,545 menunjukkan apabila disiplin kerja yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 54,5%. Kontribusi

yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.

4) Variabel koefisien regresi $X_3 = 0,759$ menunjukkan apabila disiplin kerja yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 75,9%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1) Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,822	,808	2,178

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLINKERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,907$ berarti hubungan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 90,7%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang dan Lufti (2014)

- b. $R Square$ sebesar 0,822 berarti 82,2% faktor-faktor Kinerja Karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 17,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. $Ajusted R Square$ sebesar 0,808 berarti 80,8% faktor-faktor Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi sedangkan sisanya 19,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
- d. $Standard Error of Estimated$ adalah 2,178 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014) yaitu:

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7,123	3,128		-2,277	,028
	LINGKUNGAN KERJA	,535	,171	,324	3,120	,003
	DISIPLIN KERJA	,543	,235	,219	2,306	,027
	KOMPENSASI	,759	,182	,469	4,181	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel 4.15 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients untuk lingkungan kerja X_1):

$$t_{\text{hitung}} = 3,120$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,024$$

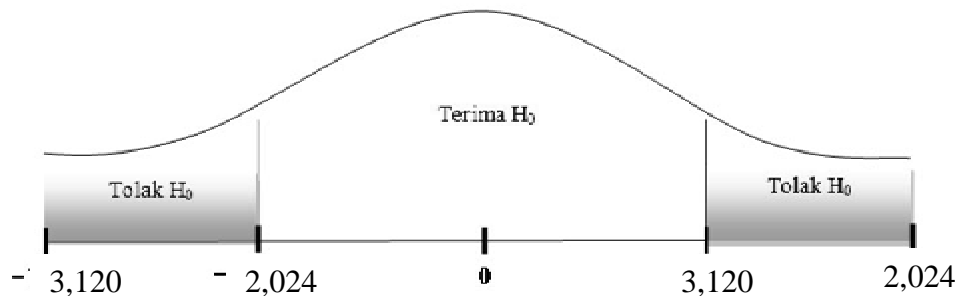
Maka nilai untuk t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$, $df = (n-k) = 42 - 4 = 38$ adalah 2,024.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila :Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.5
Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,120 , sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 > 0.05$. berdasarkan kriterianya pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Adapun berdasarkan data tabel 4.15 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients untuk disiplin kerja X_2):

$$t_{hitung} = 2,306$$

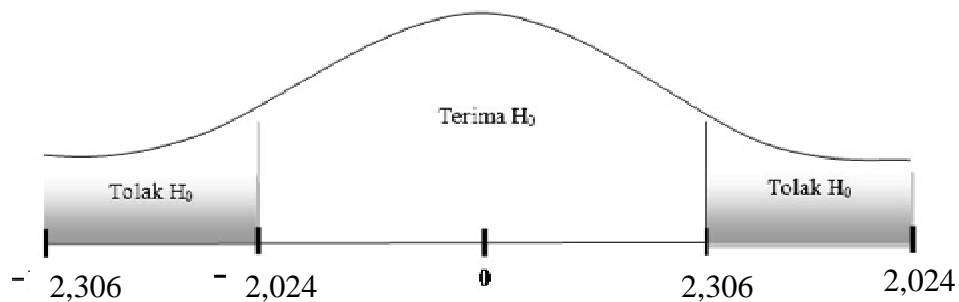
$$t_{tabel} = 2.024$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $-2,024 \leq t_{hitung} \leq 2,024$

H_0 diterima jika $t_{hitung} \geq 2,024$ $t_{hitung} \leq -2,024$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.6
Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,306 , sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,027 > 0.05$. berdasarkan kireteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Sedangkan berdasarkan data tabel 4.15 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients untuk kompensasi (X_3):

$$t_{hitung} = 4,181$$

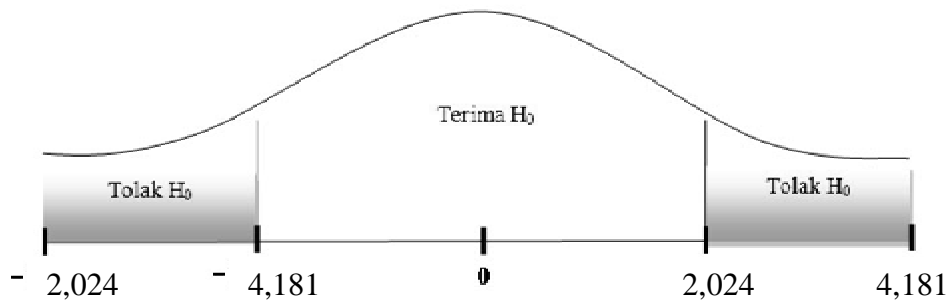
$$t_{tabel} = 2.024$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $-2,024 \leq t_{hitung} \leq 2,024$

H_0 diterima jika $t_{hitung} \geq 2,024$ $t_{hitung} \leq -2,024$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.7

Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,181 , sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 > 0.05$. berdasarkan kireteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

b. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.15 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16
q. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	831,671	3	277,224	58,449	,000 ^b
Residual	180,234	38	4,743		
Total	1011,905	41			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

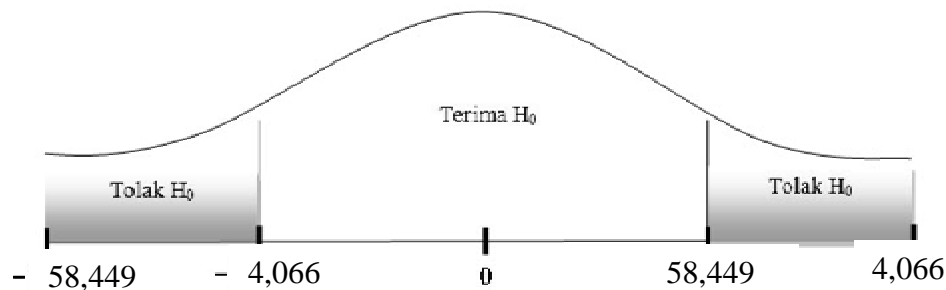
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLINKERJA, LINGKUNGERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 42-3-1 = 38 \text{ adalah } 4,066$$

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 4,066$ atau $-F_{\text{hitung}} > -4,066$
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 4,066$ atau $-F_{\text{hitung}} < -4,066$



Gambar 4.8
Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada table 4.16 diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 58,449 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkn $dk = n - k - 1 = 38$ dengan tingkat signifikan adalah 4,066.

Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

E. Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan)” diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,120 > t_{tabel} (2,024)$ dengan nilai probabilitas 0,003 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja yang dirasakan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dimata karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi di sisi lain lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor semisal kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi yang diharapkan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh ruangan yang tidak sejuk dan nyaman karena AC (*air conditioner*) tidak berfungsi secara normal yang sempit karna dapat mengganggu aktivitas kelancaran, sedang faktor pendukung adalah memperbaiki AC (*air conditioner*) dan menjadikan ruangan sejuk juga nyaman.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bindu & Ruba (2014) dan Rabia dkk (2012) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,306 > t_{tabel}$ (2,024) dengan nilai probabilitas 0,027 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diterapkan oleh Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan memutuskan untuk berdisiplin kerja lebih dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan dibandingkan faktor

lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan Bank Bukopin sudah berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki prospek yang baik untuk dikembangkan sebagai pilihan kinerja karyawan yang bertanggung jawab secara keseluruhan baik moral dan sosial. Perusahaan yang menerapkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi memiliki beberapa poin nilai lebih. Keunggulan strategi menggunakan disiplin kerja akan membuat karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang nantinya diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan oleh karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Menurut Hasibuan (2011, hal.193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hiskia dkk (2015) dan Herpiana (2012) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,181 > t_{tabel} (2,024)$ dengan nilai probabilitas $0,000$ berarti lebih kecil dari $0,05$ maka H_2 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka

semakin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterapkan oleh Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan lebih dipengaruhi oleh kompensasi bonus/insentif dibandingkan faktor lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut dan mendorong karyawan lainnya untuk berprestasi.

Menurut Kadarisman (2012) kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hameed dkk (2014) dan Usman (2014) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada pimpinan perusahaan tersebut dalam berkomunikasi dengan karyawannya. Dimana kinerja kerja karyawan akan meningkat apabila pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2, 6 dan 7 (Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepada saya) yaitu sebesar 47,6% atau sebanyak 20 orang menyatakan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tanggung jawab karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan motivasi karyawan yang akan meningkatkan pencapaian tujuan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 58,499 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 38$ sebesar 4,066. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (58,449) > F_{tabel} (4,066)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama variabel Lingkungan -sama Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Intan Lautia (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan”. Kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 62 yang disebar kepada karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan Bagan Kepegawaian.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab IV dan berdasarkan tanggapan responden pada setiap variabel yang diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, karena kurangnya kesejukan dan nyaman membuat ruangan kurang kondusif sehingga karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, karena perusahaan memerlukan adanya ketegasan dari pimpinan dalam kedisiplinan tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, karena bonus/insentif akan

menentukan apakah karyawan tersebut akan tetap bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Peningkatan pemberian kompensasi akan menghasilkan kerja yang optimal.

4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, karena apabila lingkungan kerja tidak memadai, tidak adanya ketegasan pimpinan dalam kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang tinggi kinerja akan menurun dan tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh kurangnya kesejukan dan kenyamanan ruangan sehingga kurang kondusif. Dengan memperbaiki AC (*air conditioner*) di salah satu ruangan karyawan dan membuat kenyamanan di lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan.
2. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang tinggi bagi karyawan pada perusahaan dapat memiliki beberapa poin nilai lebih. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan memutuskan untuk berdisiplin kerja lebih dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan. Keunggulan strategi menggunakan disiplin kerja akan membuat karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang nantinya diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut dan mendorong karyawan lainnya untuk berprestasi.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada tempat atau lokasi yang berbeda dengan menambahkan penggunaan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*, Pioner , Bandung.
- Arfindy dan Mekel, A. Peggy.(2014) .Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.*Jurnal EMBA. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal.688-696.*
- Asmiarsih T. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. [Skripsi].Semarang :Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang [Skripsi].
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(1), 225-242*
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gozali, Saydam. (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hameed. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2*
- Hartatik, (2014). *“Buku Praktis Pengembangan SDM”* Cetakan Pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Juliandi, Irfan, (2014) *Meteodologi Penelitian Bisnis. Konsep Dan Aplikasi*. Medan. Umsu Press
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Kasmir (2016). *Manjaemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Nitisemito.Alex, S, (2009), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rofi. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Situmorang dan Lufti, Muslich. 2011. *Analisis Data*. USU Press 2012. Medan.
- Sudjana. (2010). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Suharyadidan Purwanto S.K. (2009).*Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Sunyoto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Taiwo. 2010. *Pengaruh lingkungan kerja pada pekerja produktivitas: Kasus industri minyak dan gas terpilih di Lagos, Nigeria*.

Tarwaka.2010. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Usman, Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trakind Utama Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172 – 185.

Wibisono, Dermawan.2011. *Manajemen Kinerja Perusahaan* . Jakarta: Erlangga

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yasa, S. dan Utama, M. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 609-623.

Zainul, Hidayat, dan MuchamadTaufiq. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA Vol 2 No.1*.

Internet

<http://url?sa=t&rct=j&q=skripsi+alif+furqoni> (diakses pada tanggal 10 juli 2018, jam 14:00 WIB).

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257> (diakses pada tanggal 15 juli 2018, jam 20:00 WIB).

<http://eprints.iain-surakarta.ac.id/331/1/Intan%20Laitia.pdf> (diakses pada tanggal 20 agustus 2018, jam 17:00 WIB).

<https://media.neliti.com/media/publications/36406-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-sinar-jaya-ab.pdf> (diakses pada tanggal 20 agustus 2018, jam 17:30 WIB).

Jurnal

Jurnal Umsu, Jasman Saripuddin Hasibuan SE, M.Si tentang Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan (Diakses Pada Tanggal 3 Oktober 2018).

Jurnal Umsu Dr. Jufrizen, SE., M.Si (Dosen Umsu Fakultas Ekonomi dan Bisnis) tentang Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (diakses pada tanggal 4 Oktober 2018).

Jurnal Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) (diakses pada tanggal 4 Oktober 2018).