

Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarakata Group Semarang

Reynaldi Arsyad¹, Sri Nawatmi²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Abstract

Kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Antarakata Group. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah kuota sampling dan jumlah sampel penelitian ini adalah 96 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Antarakata Group. Dari tiga variabel bebas yang digunakan, kompensasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2022 Reynaldi Arsyad

✉ Corresponding author :

Email Address : rey.arsyad@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dikatakan sebagai aset penting karena hubungan antara perusahaan dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Dipastikan adanya unsur manusia sebagai unsur utama dalam suatu organisasi. Permasalahan yang meliputi sumber daya manusia merupakan tantangan bagi perusahaan khususnya manajemen perusahaan untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan yang terletak pada kualitas sumber daya manusia yang baik. Jika individu-individu dalam perusahaan berjalan dengan efektif maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan baik dan dengan itu dapat dipastikan bahwa salah satu cara perusahaan mencapai tujuannya adalah bergantung pada kinerja karyawan.

PT Antarakata Group merupakan sebuah perusahaan yang mengelola restoran & kafe yang berada di Kota Semarang. Antarakata Group memiliki 150 karyawan dan memiliki lokasi yang strategis karena terletak di tengah kota yang dimana merupakan jalur yang sering di lintasi orang serta akses yang mudah ditempuh. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di antarakata, terdapat adanya beberapa fenomena yang ditemukan, diantaranya adanya kinerja karyawan yang masih rendah, masih banyak pelanggan yang komplain maupun kritik karena produk yang disajikan kurang memuaskan, kecepatan pelayanan kurang maksimal, dan kondisi tempat yang kurang nyaman. Komplain dari pelanggan tersebut merupakan akibat dari rendahnya kinerja karyawan di Antarakata group.

Tabel 1. Persentase Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Antarakata Group tahun 2021

Kinerja	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
Kecepatan	-	4,2%	41,7%	50%	4,2%
Loyalitas	4,2%	4,2%	33,3%	50%	8,3%
Tanggung Jawab	4,2%	12,5%	41,7%	33,3%	8,3%
Kualitas Pekerjaan	-	12,5%	45,8%	33,3%	8,3%
Kebersihan Diri	4,2%	4,2%	37,5%	37,5%	16,7%
Kebersihan Kerja	-	16,7%	37,5%	25%	20,8%
Kerja Tim	-	-	58,3%	16,7%	25%
Kehadiran	-	4,2%	25%	29,2%	41,7%

Tabel 1 menunjukkan presentase nilai dari kinerja karyawan antarakata pada tahun 2021. Hasil kinerja karyawan menunjukkan bahwa yang mendapatkan penilaian baik dan sangat baik mempunyai rata rata dibawah 50% yaitu dengan total rata-rata 38%. Dari hasil pengamatan, rendahnya kinerja karyawan di Antarakata group disebabkan karena karyawan belum ada kemauan yang tinggi untuk lebih baik. Dapat dilihat dari ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dihasilkan kurang memuaskan. Kerja sama antara karyawan dengan atasan dinilai kurang efektif, dan juga faktor tidak ingin bersaing dan masih banyak karyawan yang tidak merespon keinginan atau keluhan konsumen. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor antara lain, kedisiplinan karyawan yang masih rendah, lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang efektif dalam bekerja, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan penting pada perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pengelolaan sumber daya manusia di organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan dicapai dengan menerapkan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Menyikapi hal tersebut maka penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting dalam menentukan keberlangsungan terhadap suatu kondisi organisasi, dengan kata lain maju mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang bekerja. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, keberihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Karyawan yang bekerja setiap hari dalam satu lingkup tentu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Karena dengan adanya kenyamanan lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun non fisik dapat mendorong kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2015) adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik yang berarti juga seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi yang memadai dan dibarengi dengan kesesuaian terhadap pangkat maupun tugas pekerjaan yang dikembankan kepada karyawan, serta pembayaran kompensasi yang tepat waktu biasanya akan berpengaruh kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan dasar karyawan dianggap telah terpenuhi. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Antarakata Group. Hasil kinerja karyawan yang kurang baik akan berdampak pada kepercayaan pelanggan terhadap Antarakata. Antarakata Group dituntut untuk menjadi perusahaan yang berkualitas yang harus mempunyai kualitas, kuantitas dan etos kerja yang tinggi dalam segala hal.

METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah PT Antarakata Group Semarang. PT Antarakata Group Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang kedai kopi dan juga restoran yang mempunyai beberapa gerai di Semarang. Untuk lokasi central Antarakata beralamat di Jl. Ahmad Yani No.162, Karangkidul, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50242. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Antarakata Group Semarang yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 responden karena 54 lainnya dianggap tidak layak atau tidak dapat dilakukan olah data. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang mana terdiri dari objek dan subjek berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu yang mana dalam hal ini telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar, dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, berupa wawancara dengan pemilik/pimpinan, bagian akuntansi dan Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas proses pengelolaan lingkungan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan data kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang

akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Penyebaran kuisioner dilakukan dengan cara bertemu langsung maupun melalui link google form kepada responden. Skala pengukuran instrument penelitian yang digunakan berupa Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Syarat utama untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan eigenvalue, jika nilai eigenvalue >1 maka dapat dinyatakan valid. Menurut Ghozali (2013), Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kousioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha, dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	KMO	Anti Image	Nilai Eigen Value	Loading Factor	Ket	Cronbach,s alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0.508	0,500	4,885	0.979	Valid	0,925	Reliabel
		0,518		0.992			
		0,505		0.993			
		0,507		0.990			
		0.508		0.988			
Lingkungan Kerja (X2)	0.816	0.795	7.221	0.876	Valid	0,933	Reliabel
		0.853		0.860			
		0.744		0.854			
		0.790		0.839			
		0.824		0.855			
		0.791		0.878			
		0.882		0.886			
		0.769		0.906			
		0.961		0.638			
		0.844		0.807			
		0.900		0.339			

Kompensasi (X3)	0.748	0.728 0.806 0.722	2.520	0.924 0.899 0.926	Valid	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.886	0.930 0.941 0.795 0.940 0.914 0.826	5.637	0.983 0.974 0.981 0.955 0.939 0.984	Valid	0,917	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai KMO masing – masing sebesar 0.508, 0.816, 0.748, dan 0.886 artinya kecukupan sampel terpenuhi. Instrumen semua variabel menunjukkan nilai anti image >0,5 artinya kecukupan sampel per item terpenuhi. Nilai eigenvalue semua variabel >1 maka variabel X1, X2, X3 dan Y memenuhi syarat dan dinyatakan valid sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai dari cronbachs alpha masing – masing variabel X1, X3 dan X3 Y sebesar > 0,7 , maka dengan ini variabel tersebut dinyatakan reliabel.

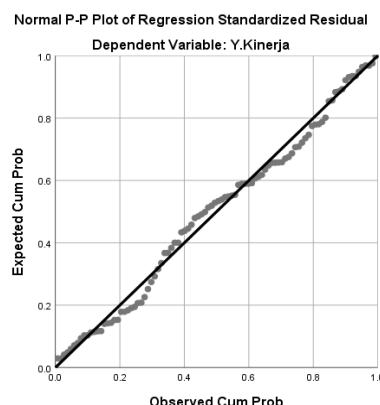
Deteksi Asumsi Klasik

Deteksi asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS (*ordinary lest square*) hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu.

Deteksi Normalitas

Pada deteksi normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan alat uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas



Tabel 3. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57192078
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.052
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil gambar 1 menunjukkan titik-titik menyebar tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis. Pada tabel 3 Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* nilai signifikansi 0,20 atau diatas 0,05 . Berdasarkan hasil deteksi normalitas maka data tersebut memiliki distribusi normal.

Deteksi Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

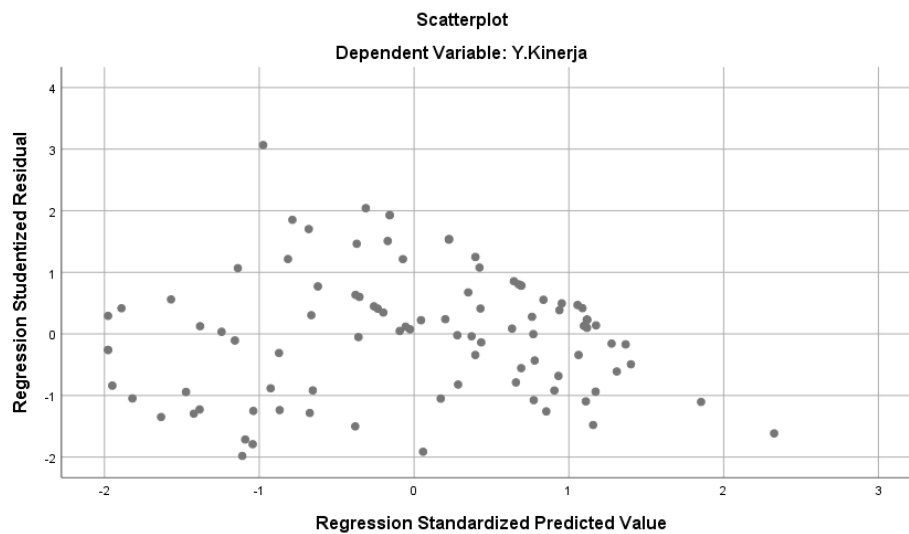
Tabel 4. Uji Multikonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Disiplin Kerja (X1)	.786	1.272	Tidak Terjadi Multikonieritas
Lingkungan Kerja (X2)	.631	1.586	Tidak Terjadi Multikonieritas
Kompensasi (X3)	.533	1.875	Tidak Terjadi Multikonieritas

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian tidak menunjukkan terjadi adanya multikonieritas dalam model regresi.

Deteksi Heterokedastitas

Deteksi ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Gambar 2. Uji Heterokedastitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, terlihat titik -titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y, maka dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (alpha = 5%).

Berikut merupakan hasil analisis regresi antara disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Analisis Regresi

Variabel	Beta	t	Sig
Disiplin Kerja	.188	3.028	.003
Lingkungan Kerja	.381	5.498	.000
Kompensasi	.460	6.113	.000
Uji F Hitung = 79.653 sig = .000			
Adjusted R Square = 0.722			

Berdasarkan tabel 4 hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai beta 0.188 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan rendah.

Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai beta 0,381 artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya, sebaliknya jika semakin buruk lingkungan kerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan rendah.

Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai beta 0,460 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja yang

dihasilkan, sebaliknya jika semakin rendah kompensasi yang diberikan maka tingkat kinerja karyawan juga akan rendah.

Uji F

Menurut Ghozali (2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3148.185	3	1049.395	79.653	.000 ^b
Residual	1212.069	92	13.175		
Total	4360.254	95			

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh angka signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi (R^2) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,722 yang berarti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel independen dengan nilai sebesar 72.2%. Sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model

Pembahasan

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhaila, Suryani dan Teddi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja

karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma, Magdalena, dan Leonardo (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik. Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran hendaknya berpedoman, daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi. Jadi, Perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dan tingkat pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari penelitian ini, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, diketahui bahwa dari variabel yang digunakan dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Antarakata Group Semarang. Saran agar meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin untuk mengatur karyawan bekerja sesuai prosedur. Memperhatikan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dapat mendorong karyawan agar lebih giat lagi dan meningkatkan kompensasi sehingga karyawan akan lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya

Referensi :

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Jogjakarta
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*, 7(1).

- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153-160.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.