PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. CINTA RAJA

Lenny Menara Sari Saragih

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI
e-mail : menarasaragih@gmail.com

Sri Rezeki Saragih

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI
e-mail : srisaragih11@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Cinta Raja yang berjumlah 45 orang dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial, dapat diketahui bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,699 yang berarti kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan disiplin kerja sebesar 66,9%. Sedangkan sisanya sebesar 33,1 % merupakan pengaruh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of simultaneous compensation, and work environment on employee work discipline at PT. Cinta Raja. This method is used in quantitative descriptive research methods. The population in this study is the number of employees working at PT. Cinta Raja, amounting to 45 people with a total sample of 45 people. Data testing was performed using validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, F tests, t tests and coefficient of determination. The results of this study show that in a persistent manner, it can be seen that compensation and work environment have an effect on employee work discipline. Simultaneously it can be seen that the compensation variable, and work environment influence employee work discipline. The magnitude of the coefficient of determination is 0.669. which means the ability of the compensation variable, and the work environment explains the work discipline of 46,99%. While the remaining 33,1% is another influence not examined in this study such as motivation and training. The conclusion states that compensation and work environment influence employee work discipline at PT. Cinta Raja.

Keywords : Compensation, Work Environment, Employee Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Human Resources Development (HRD) merupakan suatu fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya, manajemen sumber daya manusia juga mencakup proses perencanaan perusahaan sampai dengan hubungan ketenagakerjaan.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan karyawan juga menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kehadiran, karena jika karyawan tidak disiplin dalam kehadiran akan mempengaruhi karyawan lainnya adapun ketidaktepatan waktu berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efektif. Sehingga kedisiplinan kerja karyawan menjadi salah satu faktor kesuksesan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Perkebunan Silinda PT. Cinta Raja merupakan perkebunan swasta, yang memperdagangkan komoditi perkebunan seperti karet dan kelapa sawit. Dari penelitian awal terindikasi disiplin karyawan pada PT. Cinta Raja menurun, terlihat masih banyak karyawan yang tidak taat dengan aturan perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel data absensi dibawah ini.

Tabel
Data Absensi PT. Cinta Raja tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
January	40	24	5	0,52
February	40	26	6	0,57
Maret	40	26	8	0,76
April	40	26	9	0,86
Mei	40	26	9	0,86
Juni	40	26	9	0,86
Juli	40	26	10	0,96
Agustus	40	26	12	1,15
September	40	26	12	1,15
Oktober	45	26	14	1,19
November	45	26	14	1,19
Desember	45	24	14	1,19
Rata-rata	41,25	25,67	10,16	0,93

Sumber: PT Cinta Raja tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan disiplin karyawan yang menurun terlihat dari data absensi PT. Cinta Raja yang cenderung meningkat mulai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2018. Adapun indikator penyebab penurunan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Cinta Raja dikarenakan karyawan tidak mentaati aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Kemudian cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan kurang dipatuhi, tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta kurang mematuhi peraturan lainnya di perusahaan.

Disiplin karyawan yang menurun juga terindikasi dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering kali terlambat, dan kurangnya pemberian insentif yang dilakukan instansi kepada pegawai yang berprestasi. Disebabkan pimpinan tidak melaksanakan pemberian insentif serta tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pegawai tidak sesuai yang diharapkan. serta tidak adanya sanksi tegas mengenai masalah keterlambatan dalam menyelesaikan. Disiplin PT. Cinta Raja mengalami penurunan dikarenakan tingkat pemberian kompensasi dan upah diminimumkan yang ditetapkan pemerintah yang seharusnya Rp 2.969.824,- berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1365/KPTS/2018. Berikut ini dapat dilihat pemberian kompensasi karyawan berdasarkan observasi peneliti, dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel
Data Kompensasi Karyawan PT. Cinta Raja Periode 2018

Bagian	@	Gaji (Rp)
Manager	5	7.500.000
Supervisor	3	5.200.000
MMC Custemer Service	2	2.300.000
Accounting	5	2.700.000
Finance	5	2.500.000
HRD	2	2.600.000

Sumber : PT Cinta Raja tahun 2018

Berdasarkan tabel data kompensasi diatas masih terdapat gaji karyawan dibawah upah minimum yaitu pada bagian *accounting* dengan gaji Rp 2.700.000,- dan *finance* dengan gaji Rp 2.500.000,- serta HRD dengan gaji sebesar Rp 2.600.000,-

Disiplin kerja juga terindikasi menurun karena lingkungan kerja yang kurang mendukung diperusahaan, karena faktor lingkungan kerja seperti suasana yang kurang kondusif sehingga hubunga pegawai tidak berjalan dengan baik serta fasilitas kerja yang kurang mendukung dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel
Data Fasilitas PT Cinta Raja tahun 2018

Fasilitas	Kondisi Barang		Total Fasilitas
	Rusak	Bagus	
Komputer	3	7	10
Printer	2	3	5
AC	1	4	5
Infocus	2	1	3
Mesin Fotocopy	2	1	3

Sumber : PT Cinta Raja Tahun 2018

Berdasarkan tabel data fasilitas di perusahaan PT. Cinta Raja masih diperlukan pembenahan terhadap fasilitas yang tersedia agar setiap karyawan mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

2. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai perbedaan kekuasaan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Rachmawati (2008) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Hal ini dikemukakan pula oleh Rivai (2005) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Selanjutnya menurut Mondy (2008) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntun pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi. Hasibuan (2012) memberikan pendapatnya tentang fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan. 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari perkerjaan karyawan itu. Menurut Simamora (2004) terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut harus memiliki; arti penting, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas dan biaya.

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) bagi karyawan, adalah:

- a. Gaji yang adil. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif yang sesuai. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas yang memadai. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003) meliputi; penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan Undang-Undang, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian, jenis dan sifat pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang di dapatkan akan semakin besar. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Kesimpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan.

Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya. Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni; lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009).

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya; warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, tata ruang.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).
2. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selanjutnya, Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Kemudian, menurut Sinungan (2003) menyatakan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai

sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Selanjutnya, tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok. Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Terdiri dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Singodimenjo dalam **Sutrisno** (2016) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Handoko (2001) menyatakan indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, Aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

Hubungan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pendapat Marwanto dan Nugroho (2014) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Sari dan Yuliansyah (2015), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian Noor Rika (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja hasil ini sejalan dengan penelitian Mujib dan Indarto (2016), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja.

Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu Marwanto dan Nugroho (2014) menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan ini penerapan kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik akan memicu karyawan bekerja lebih baik dan disiplin kerja akan meningkat.

H₃ : Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Cinta Raja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dimana metode ini bertujuan untuk menggambarkan tentang karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi pada penelitian ini adalah populasi karyawan yang diambil berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Cinta Raja yang berjumlah 45 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode ini dilakukan pada populasinya dianggap kecil atau kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2012), dimana metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Indikator kompensasi : a. Gaji yang adil. b. Isentif yang sesuai. c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. d. Fasilitas yang memadai. Simamora (2004)	Liket

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	Indikator lingkungan kerja : a. Suasana kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja. c. Tersedianya fasilitas kerja. Nitisemito (1992)	Liket
Disiplin Kerja	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Indikator disiplin kerja: a. Taat terhadap aturan waktu. b. Taat pada peraturan perusahaan. c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Handoko (2001:208)	Liket

Adapun pengujian hipotesis penelitian, dengan menggunakan persamaan regresi berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

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

Dimana: Y; Disiplin Kerja, a; Konstanta, b_1, b_2 ; Koefisien Regresi, X_1 ; Kompensasi, X_2 ; Lingkungan Kerja, dan e; Standar Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-1.250	.218
1 Kompensasi	7.365	.000
Lingkungan Kerja	6.023	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.623	2	42.812	45.382	.000 ^b
Residual	39.621	42	.943		
Total	125.244	44			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.669	.971

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

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yaitu bahwa nilai koefisien kompensasi adalah 0,650 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} dari kompensasi adalah 7,365 lebih besar t_{tabel} 2,0181 dan *Sig* dari variabel kompensasi adalah $0,00 < 0,05$.

Dari hasil hipotesis diketahui bahwa hipotesis H_1 diterima. Hal ini secara parsial terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Marwanto dan Nugroho (2014) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai prediksi awal hipotesis bahwa memberikan kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, terarah, dan bertanggung jawab sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pernyataan kompensasi diketahui bahwa kebanyakan responden menilai bahwa perusahaan memberikan upah insentif kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja, dan lebih bertanggung jawab. Akan tetapi, perusahaan kurang memperhatikan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang masih belum memadai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah 0,677, yakni bernilai positif. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} dari lingkungan kerja adalah 6,023 lebih besar dari t_{tabel} 2,0181 dan *Sig* dari variabel lingkungan kerja adalah $0,00 < 0,05$.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H_2 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mujib dan Indarto (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan prediksi awal hipotesis bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerjasama yang baik antar karyawan.

Dari hasil kuesioner mengenai pertanyaan lingkungan kerja diketahui bahwa kebanyakan responden menilai bahwa kerjasama yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan ketika terjadi masalah dalam pekerjaan maka karyawan saling membantu. Akan tetapi, fasilitas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan pengujian simultan bahwa nilai F_{tabel} dengan $df_1=3$, $df_2=42$ dan tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah 3,22. Maka nilai F_{hitung} 45,382 lebih besar dari F_{tabel} 3,22 dan *Sig* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H_3 diterima. Hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja serempak berpengaruh terhadap disiplin karyawan pada PT. Cinta Raja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Marwanto dan Riyadi Nugroho (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai prediksi awal hipotesis bahwa dengan penerapan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara parsial dan simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Cinta Raja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disarankan:

1. Bagi pemimpin PT. Cinta Raja sesuai dengan indikator kompensasi agar dapat memperhatikan tunjangan yang diberikan pada karyawan dan sarana pendukung peralatan bekerja yang kurang memadai.
2. Bagi pemimpin PT. Cinta Raja sesuai dengan indikator lingkungan kerja agar dapat memperhatikan fasilitas yang disediakan perusahaan supaya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengikuti topik manajemen sumber daya manusia diharapkan untuk melihat variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti pelatihan dan rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2012. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan. Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Heidjrachman and Husnan. S. 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Marwanto Budi Tri, dan Nugroho Riyadi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI x Armada RI Kawasan Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen. Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mujib Miftachul dan Indarto Setyabudi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)*. Yogyakarta : UNY.

- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Rachmawati Ike Kusdiah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Rika, Noor, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Malang. Universitas Brawijaya.
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Tesis Bisnis Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sari, Supardi dan Yuliansyah. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Saydam. Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.