PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POLA INDAH GAS MEDAN

May Handry

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
e-mail : handrimay76@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 42 responden. Hasil pembahasan dijelaskan bahwa uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Sedangkan pengujian secara simultan (uji F) bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan.

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

Abstract

This study deals to reveal the effect of working discipline, compensation and work environment toward performance of employee in PT Pola Indah Gas Medan. This study used qualitative descriptive as the research method. The technique of data collection by using questionnaire. And 43 respondences as the Population and sample in this study. The result pointed that Partial (T test) test showed that the variables of working discipline, compensation and work environment influence to the performance of PT Pola Indah Gas' employees Medan. While simoultant test (F test) showed that the variables of working discipline, compensation and work environment influence to the performance of PT Pola Indah Gas' employees Medan.

Key words : Working Discipline, Compensation, Work Environment, Employees' Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu atau mungkin adalah hal yang penting bagi perusahaan dan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. maka tidak heran kalau kinerja karyawan sangat diperhatikan baik dari tingkat paling dasar sampai tingkat yang tertinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja karyawan. Kinerja tersebut dinilai dari hal utama untuk kemajuan perusahaan dan dalam mengukur prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

PT Pola Indah Gas Medan merupakan sebuah perusahaan penjualan distributor gas elpiji, dimana terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Penjualan PT Pola Indah Gas Medan
Periode Tahun 2017 – 2019 (dalam rupiah)

Tahun	Reliasasi Perusahaan
2017	7.752.151.000,-
2018	5.651.421.000,-
2019	5.658.499.500,-

Sumber: PT. Pola Indah Gas Medan, 2019

Terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya selama tahun 2017 sampai 2019. Penurunan penjualan ini terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas karyawan yang seharusnya keseluruhan tugas harus diselesaikan paling lambatnya tanggal dua setiap bulannya namun pada praktiknya para karyawan selalu menyelesaikan tugasnya melewati dari tanggal yang ditetapkan oleh perusahaan, ketelitian karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan kesalahan kerja karyawan seperti kesalahan dalam pengantaran produk yang tidak sesuai pesanan yang disebabkan kesalahan dalam pencatatan produk pesanan di surat tanda terima serta karyawan belum dapat bekerja sama dengan baik. Adanya persaingan yang tidak sehat dalam perusahaan sehingga sulit untuk bekerja sama.

Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal ini terbukti dari karyawan PT Pola Indah Gas Medan yang sering tidak tepat waktu untuk datang ke kantor, peningkatan ketidakhadiran karyawan di dalam PT Pola Indah Gas Medan dan banyak karyawan yang melanggar peraturan kerja seperti tidak memakai pakaian batik pada hari jumat, pulang kerja lebih awal dan sebagainya. Masalah-masalah disiplin karyawan khususnya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya sehingga mengakibatkan karyawan yang mempunyai pekerjaan yang berkesinambungan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan yang Terlambat Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Jumlah Karyawan
Januari	6 kali	42 orang
Februari	8 kali	42 orang
Maret	8 kali	42 orang
April	10 kali	42 orang

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan yang Terlambat Tahun 2019 - lanjutan

Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Jumlah Karyawa
Mei	15 kali	42 orang
Juni	20 kali	42 orang
Juli	22 kali	42 orang
Agustus	23 kali	42 orang
September	25 kali	42 orang
Oktober	27 kali	42 orang
November	29 kali	42 orang
Desember	32 kali	42 orang

Sumber: PT. Pola Indah Gas Medan, 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan belum mempunyai disiplin yang baik dalam bekerja sehingga melanggar peraturan yang berlaku di dalam perusahaan mengenai jam kantor. Keterlambatan ini terjadi peningkatan sepanjang tahun 2019. Keterlambatan ini tidak diberikan sanksi oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Pemberian kompensasi kerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan kurang memuaskan. Masalah kompensasi dalam perusahaan ini adalah tanggal penerimaan gaji setiap bulannya yang terkadang tidak teratur seperti perusahaan menetapkan pada akhir bulan karyawan menerima gaji sedangkan pada prakteknya karyawan terkadang menerima gaji pada tanggal 1 sampai 5, insentif yang rendah untuk staff *marketing* yang tidak sesuai dengan target penjualan yang tinggi dan kenaikan gaji yang rendah. Beberapa masalah ini menyebabkan karyawan jenuh dalam bekerja dan yang terlihat dari meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan.

Tabel 1.3 Data kompensasi Karyawan PT Pola Indah Gas Medan
Maret 2020 (dalam rupiah)

Divisi	Gaji	Insentif
Accounting	2.000.000 - 8.500.000	1.000.000 - 2.000.000
Gudang	1.500.000 - 2.800.000	800.000 - 2.500.000
Finance	2.000.000 - 3.500.000	500.000 - 1.000.000
HRD	2.000.000 - 4.000.000	500.000 - 1.000.000
Penjualan	2.000.000 - 3.500.000	2.000.000 - 3.500.000

Sumber : PT Pola Indah Gas Medan, 2020

Menurut Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Dimana permasalahan lingkungan kerja pada PT Pola Indah Gas Medan adalah lingkungan kerja yang terlalu bising yang disebabkan oleh transportasi, serta peralatan ataupun perlengkapan yang tidak di tata dengan rapi dan teratur, dan adanya konflik antar sesama karyawan yang di sebabkan oleh masalah pribadi sehingga berdampak pada kerja sama karyawan yang kurang baik. Konflik yang terjadi disebabkan perbedaan pendapatan dan saling menyindir masalah pribadi antara sesama karyawan dan seringnya karyawan saling menciptakan gosip dan menyebarkan di lingkungan perusahaan sehingga menyebabkan lingkungan perusahaan yang menjadi tidak sehat karena memicu saling sindir-menyindir terhadap hasil kerja karyawan apabila sedang rapat berlangsung. Indikasi dalam permasalahan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan

seperti pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan penelitian ini adalah pengujian pengaruh disiplin kerja, korelasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:78) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fahmi (2016:42) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu sikap, tinggkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Handoko (2015:10) indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut.

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Kompensasi

Menurut Simamora (2012:441) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Edison, dkk., (2016:154) kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun *natural* yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Darodjat (2015:163), kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut kompensasi dapat juga sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan baik itu secara kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses menurut Hasibuan (2016:127), indikator yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Posisi jabatan karyawan.
4. Pendidikan dan pengalaman kerja.
5. Jenis dan sifat pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2015:26) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Darodjat (2015:168) lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan melaksanakan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dari pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja dapat sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2016:44) indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Hubungan karyawan.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja.
3. Penerangan.
4. Sirkulasi udara.
5. Keamanan.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2013:218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2016:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan ialah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Azwar (2018:6) penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi dapat didefinisikan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.	1. Ketepatan waktu, 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. 3. Tanggung jawab yang tinggi. 4. Ketaatan terhadap aturan kantor.	Likert
	Sumber : Sutrisno (2016 : 87)	Sumber : Handoko (2015:10)	
Kompensasi (X ₂)	Segala pendapatan yang diterima dalam bentuk uang, baik barang langsung maupun yang tidak langsung.	1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. 2. Posisi jabatan karyawan. 3. Pendidikan dan pengalaman kerja. 4. Jenis dan sifat pekerjaan.	Likert
	Sumber : Hasibuan (2016:118)	Sumber : Hasibuan (2013:127)	
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan	Likert
	Sumber : Sunyoto (2016:43)	Sumber : Sunyoto (2016:44)	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	Likert
	Sumber : Kasmir (2016 : 182)	Sumber : Sutrisno (2016:176)	

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variable independen yang jumlahnya dua atau lebih (X₁, X₂) terhadap variabel independen (Y). Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Rumusnya adalah sebagai berikut.

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

Keterangan: Y : Kinerja karyawan, X_1 : Disiplin Kerja, X_2 : Kompensasi, X_3 : Lingkungan Kerja, a : Konstanta, $b_{1,2}$: Koefisien Regresi, e : Standar *error*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pengujian pasial (Uji t) dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut hasil pengujian secara parsial.

Tabel 4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.266	1.589			3.313	.002
	DisiplinKerja	.202	.096	.259		2.114	.041
	Kompensasi	.240	.116	.265		2.062	.046
	LingkunganKerja	.343	.092	.441		3.739	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,114 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai signifikan t sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_1 diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,062 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai signifikan t sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_2 diterima bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Variabel bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,739 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,024 dan nilai signifikan t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_3 diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan dapat diterima menjadi model penelitian terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.259	3	85.420	19.870	.000 ^a
	Residual	163.360	38	4.299		
	Total	419.619	41			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS, 2020

Dari Tabel 4.2 hasilnya dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} dapat adalah 2,85, maka hasil SPSS ini diperoleh F_{hitung} sebesar 19,870 dan jika dilihat dari F_{hitung} dan F_{tabel} maka uji simultan ini memenuhi kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,870 > 2,85$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan H_4 diterima bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pola Indah Gas Medan.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.580	2.07339

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580 artinya variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan sebesar 58% dan sisanya 42% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, promosi jabatan, dan sebagainya.

Pembahasan

Pengujian secara parsial bahwa hipotesis pertama diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Sejalan dengan teori menurut Udayanto, dkk (2015), Tumilaar (2015) dan Suwuh (2015) dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan di pengaruhi oleh tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan aturan agar karyawan PT Pola Indah Gas Medan tepat waktu datang ke kantor. Perusahaan harus mempertahankan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan karyawan PT Pola Indah Gas Medan mematuhi prosedur pekerjaan yang berlaku. Perusahaan harus meningkatkan tanggung jawab dengan hasil pekerjaannya. Perusahaan harus mempertahankan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada PT Pola Indah Gas Medan.

Sedangkan pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pola Indah Gas Medan. Sejalan dengan teori menurut Sanjaya dan Indranat (2013). Hameed (2014) dan Asiam, dkk (2015) dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan di pengaruhi oleh besar dan kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Perusahaan harus meningkatkan pemberian kompensasi yang memuaskan bagi karyawan. Perusahaan harus meningkatkan besaran gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan harus mempertahankan gaji yang diberikan memperhatikan pengalaman dan pendidikan yang dimiliki karyawan. Perusahaan harus mempertahankan besaran gaji dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya.

Pengujian secara parsial diperoleh bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karundeng (2013), Raza

(2012) dan Jegajothi dan Sudha (2015) dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan di pengaruhi oleh baik atau buruknya lingkungan kerja. Perusahaan harus mempertahankan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang baik. Perusahaan harus mempertahankan aturan kerja di dalam perusahaan yang jelas. Perusahaan harus memperbaiki ruangan kerja karyawan yang terang dan luas. Perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja yang aman.

Pengujian secara simultan diperoleh bahawa hipotesis keempat diterima yaitu variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zalkiram (2013) dan Rafi (2014) dijelaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan di pengaruhi oleh semakin baik dan buruknya lingkungan kerjadan besar dan kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Besarnya nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580 artinya variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan sebesar 58% dan sisanya 42% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, promosi jabatan, dan sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan.
4. Berdasarkan hasil pengujian simultan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pola Indah Gas Medan.
5. Koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580 artinya variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Pola Indah Gas Medan sebesar 58% dan sisanya 42% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, promosi jabatan, dan sebagainya

Saran

Beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan atau terkait dengan adanya temuan hipotesis di atas antara lain.

1. Hal-hal yang seharusnya ditingkatkan dari variabel disiplin kerja berupa karyawan PT Pola Indah Gas Medan tepat waktu datang ke kantor hal ini dapat dilakukan dengan cara mempertegas aturan dengan cara menempatkan aturan tertulis dan sanksi kepada karyawan. Karyawan PT Pola Indah Gas Medan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian sanksi hukum apabila tidak bertanggung jawab terhadap hasil penyelesaian pekerjaan berupa SP 1, SP2 dan SP3.
2. Hal-hal yang seharusnya ditingkatkan dari variabel kompensasi berupa perusahaan mampu memberikan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan dengan cara peningkatan gaji yang lumayan besar 20-30% dari gaji saat ini sehingga memicu semangat kerja karyawan.

- Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan dengan cara penyesuaian gaji dengan jabatan karyawan sehingga karyawan lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Hal-hal yang seharusnya ditingkatkan dari variabel lingkungan kerja berupa ruangan kerja karyawan yang terang dan luas hal ini dapat dilakukan dengan cara perbaikan ruangan kerja yang lebih luas sehingga memicu konsentrasi kerja serta pengurangan jumlah karyawan dalam suatu ruangan. Lingkungan kerja yang aman dengan cara merekrut satpam sehingga karyawan lebih aman dalam melaksanakan tugasnya.
 4. Hal-hal yang seharusnya ditingkatkan dari variabel kinerja karyawan berupa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien dengan cara peningkatan kompensasi, lingkungan kerja yang lebih harmonis, bersih dan nyaman serta peningkatan aturan agar karyawan merasakan kejelasan dalam aturan perusahaan yang berlaku.
 5. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya membahas lebih luas mengenai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi kerja, promosi jabatan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiam. 2015. Impact of Compensation and Reward System on the Performance an Organization: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management* ISSN 2222-2839 Vol 5 No. 30.
- Azwar. 2018. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia. Bandung: Refika Aditama.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. Manajemen Sumber. Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hameed. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafrli. 2013. Manajemen SDM Strategik. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rafi. 2014. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Organisasi pada PT Nusantara XI PG Prajedkan. *Journal of Business Management* Vol 2, No 2.
- Rivai, Veithzal, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya dan Indrawat. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. *Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (online) Vol. 6 No 2.

- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Teori, Kuesioner dan Analisis data Sumber Manusia (Praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing).
- Suwuh. 2015. The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bank SULUT KCP Likupang. *Journal Of Engineering and Science (IJES)* Vol 2 Issue 6 PP 01-10 ISSN 2319-1813.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tumilaar. 2015. The Effect of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA* 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797 ISSN 2303-1174
- Wibowo, V. 2014. Statistik Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Udayanto. 2015. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cola-cola". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 3 Tahun 2015).
- Zulkiram. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 pp. 128- 137.