

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PR. GAGAK HITAM
BONDOWOSO**

Oleh:

**IWAN SURYONO
NIM. 13.10.411.023**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan produksi PR. GAGAK HITAM Bondowoso yang memiliki jumlah populasi 80 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are work compensation, work discipline and phisycal working environment toward job performance of employees. Hypothesis in this research is work compensation, work discipline and phisycal working environment influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's GAGAK HITAM Company has population 80 respondent's technique using is censust. Technique has been selected as a using Observation, interview, and questionnaire were used as a tool in data collection method. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicolinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and test of hypothesis (F-test, t-test and the coefficient of determination). The result from this research extended that work compensation, work discipline and phisycal working environment has impact together toward job performance employees or simultaneous and then work compensation, work discipline and phisycal working environment was significance influential toward job performance employees.

Key words: *work compensation, work discipline and phisycal working environment*

2. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kemajuan jaman saat ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur. Hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Namun juga tidak mengurangi kualitas dari apa yang dilakukannya. Segala macam ilmu pengetahuan dan teknologipun juga semakin berkembang agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi. Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2001)

Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang

mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Menurut Sukarno (1994) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011) membuktikan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Perusahaan Rokok GAGAK HITAM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang terletak di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. PR. Gagak Hitam melakukan proses produksi rokok dari bahan tembakau mentah menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen, PR. Gagak Hitam membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1

Produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan produksi rokok sigaret kretek mesin (SKM) Tahun 2012 - 2015

Produksi (Bal)		
Tahun	SKT dan SKM	Nilai RP
2012	4.730.204	19.901.492.250
2013	5.250.419	22.465.743.650
2014	4.506.447	18.810.177.400
2015	4.433.756	18.428.555.700

Sumber : Data Sekunder yg di olah tahun 2016

Berdasarkan tabel produksi PR. Gagak Hitam dari tahun 2012 – 2015 diindikasikan bahwa jumlah produksi tahun 2013 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2012. Pada tahun 2012 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 4.730.204 bal sedangkan tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 5.250.419 bal. Mulai dari tahun 2014 produksi PR. Gagak Hitam mengalami penurunan. Tahun 2014 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 4.506.447 bal dan puncak penurunan terjadi pada tahun 2015, pada tahun 2015 produksi hanya sebesar 4.433.756 bal.

Menurut manajer operasional PR. Gagak Hitam penurunan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun. Tingkat produksi rokok sesuai permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh PR. Gagak Hitam adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai PR. Gagak Hitam bagian produksi dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi Pegawai PR. Gagak Hitam
Tahun 2012 - 2015

Absensi / Tahun (%)	Tingkat Mangkir / Tahun (%)
Tahun	Mangkir
2012	1,3
2013	2,4
2014	3,2
2015	4,6

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2012 – 2015 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2012 sebesar 1,3%, tahun 2013 sebesar 2,4%, tahun 2014 sebesar 3,2% dan tahun 2015 sebesar 4,6 %. Dari tabel tersebut, disiplin pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya.

Dari hasil pra survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik di PR. Gagak Hitam masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin.

Kantor PR. Gagak Hitam beralamat di Jalan Raya Bondowoso Kecamatan Maesan – Kabupaten Bondowoso. Daerah tersebut adalah salah satu daerah mayoritas buruh dan petani. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu kendala yang dihadapi PR. Gagak Hitam. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja. Selain itu masalah yang dihadapi oleh PR. Gagak Hitam adalah mengenai kinerja pegawai keseluruhan yang ada di pabrik rokok tersebut masih kurang memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Berikut fenomena kinerja pegawai keseluruhan di PR. Gagak Hitam dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Daftar Kinerja Pegawai PR. Gagak Hitam Per Tahun

No	Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Produksi SKT dan SKM	9.500.000 Bal	7.100.161	74,73 %
2	Pemasaran	8.000.000 Bal	5.250.419	65,63 %
3	Keuangan	Rp 40.000.000.000	Rp 22.465743.650	56,16 %
4	Personalia & Umum	6.000.000 bal	4.730.204 bal	78,83 %
5	Administrasi. Gudang Produksi	3.000.000 bal	1.849.742 bal	61,65 %
6	Pengadaan Bahan Baku	216.000 Kg	144.000 Kg	66,66 %

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai keseluruhan di PR. Gagak Hitam setiap tahunnya masih belum memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada kinerja bagian produksi SKT dan SKM target yang diberikan

perusahaan sebesar 9.500.000 bal dan realisasi yang di peroleh sebesar 7.100.161 bal atau 74,73 % dari target, pada kinerja bagian pemasaran target yang diberikan sebesar 8.000.000 bal dan realisasi yang diperoleh 5.250.419 bal atau 65,63 % dari target, selanjutnya kinerja bagian keuangan perusahaan menargetkan dalam laporan keuangan per tahun pendapatan yang diperoleh sebesar Rp 40.000.000.000,00 namun realisasi yang di peroleh per tahun dan puncak tertinggi yakni pada tahun 2011 sebesar Rp 22.465.743.650,00 atau 56,16 % dari target. Kemudian dari kinerja bagian personalia dan umum target dari perusahaan sebesar 6.000.000 bal dan realisasi yang diperoleh sebesar 4.730.204 bal atau 78,83 dari target. Dan dari kinerja bagian administrasi gudang produksi ditargetkan dari perusahaan sebesar 3.000.000 bal dan realisasi yang di peroleh sebesar 1.849.742 bal atau 61,65 % dari target. Sedangkan kinerja bagian pengadaan bahan baku target dari perusahaan sebesar 216.000 kg dan realisasi yang di peroleh sebesar 144.000 kg tembakau atau 66,66 % dari target.

Dari hasil survey menurut pimpinan PR. Gagak Hitam realisasi tidak sesuai target terjadi disebabkan tingkat produksi rokok sesuai permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Disamping itu masalah kinerja pegawai lainnnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasi oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali

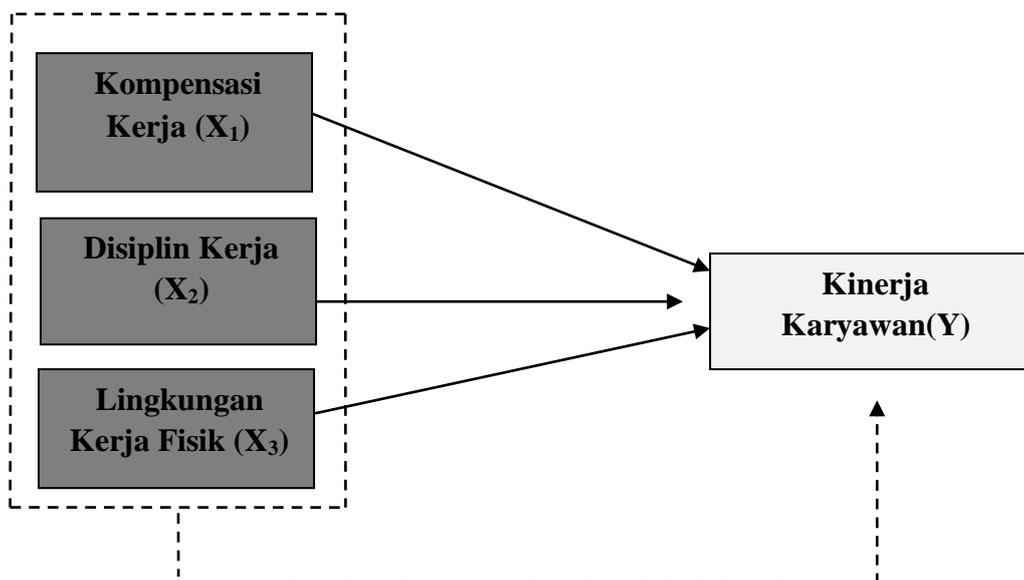
Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai bagian Produksi pada PR. GAGAK HITAM di Kabupaten Bondowoso.**

3. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan \longrightarrow : Pengaruh secara Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh secara Simultan

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 412 karyawan bagian produksi rokok sigaret kretek tangan dan sigaret kretek mesin di PR. GAGAK HITAM. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan tetap PR. Gagak Hitam sebanyak 412 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini

menggunakan *Convenience purposive sampling*. Ukuran sampel yang akan dijadikan dasar pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2008) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{412}{1+(412)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{412}{5,12} = 80,468$$

Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).
- b. Uji F
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2013).
- c. Uji t
Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam menerangkan variabel kinerja karyawan (Ghozali, 2013).

4. Hasil Dan Pembahasan

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	1,217	1,272
2	Kompensasi Kerja (X1)	0,203	0,076
3	Disiplin Kerja (X2)	0,331	0,103
4	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,303	0,077

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,217 + 0,203 X_1 + 0,331 X_2 + 0,303 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompensasi Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja Fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,217 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan pada saat Kompensasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
 2. $b_1 = 0,203$ artinya meningkatnya kompensasi kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,203 satuan, dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik konstan.
 3. $b_2 = 0,331$ artinya meningkatnya disiplin kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,331 satuan, dengan asumsi kompensasi kerja dan lingkungan kerja fisik konstan.
 4. $b_3 = 0,303$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,303 satuan, dengan asumsi kompensasi kerja dan disiplin kerja konstan.
- i. $e = 1,272$ artinya besarnya kesalahan dalam model regresi.

b. Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.12, menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan Kompensasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan diterima.

Tabel 4.2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (84,568)	F tabel (2,9223)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Berdasar tabel 4.2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,568 > 2,9223$) maka Kompensasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan Kompensasi kerja,

Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya (H1 diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.3: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Kompensasi kerja	0,010	0,05	2,656	1,6652	Signifikan
2	Disiplin kerja	0,002	0,05	3,203	1,6652	Signifikan
3	Lingkungan kerja fisik	0,000	0,05	3,925	1,6652	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji kompensasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,656) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.
 2. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,203) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.
 3. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,925) > t_{tabel} (1,6652)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.
- d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Kompensasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,010 dan lebih

kecil dari 0,05 dan t hitung (2,656) > t tabel (1,6652) yang berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,203) > t tabel (1,6652) yang berarti hipotesis diterima.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh daya tanggap terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,925) > t tabel (1,6652) yang berarti hipotesis diterima.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,760. Hal ini berarti 76,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 0,240 atau 24,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja seperti *human relations*, *insentif*, *reward* dan lainnya.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan PR. Gagak Hitam Maesan Bondowosodari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada *kompensasi kerja*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dengan lebih memerhatikan *kompensasi kerja*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan diantara ketiga variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh adalah variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PR. Gagak Hitam Maesan Bondowosodari hasil penelitian meliputi:

a. Kompensasi kerja,

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi kerja, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek kompensasi kerja tersebut meliputi komunikasi yang baik antar karyawan, dukungan antar karyawan dan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.

b. Disiplin kerja

Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek disiplin kerja tersebut meliputi masuk dan pulang kerja tepat waktu, tanggung jawab yang tinggi, memberikan ijin ketika tidak masuk kerja.

c. Lingkungan kerja fisik

Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja fisik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik tersebut meliputi kebersihan tempat kerja, penerangan yang nyaman, dan sirkulasi udara yang lancar.

4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya

menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja seperti *human relations*, *insentif*, *reward* dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Lupiyoadi, R. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Statistik Penelitian*; Alfabeta, Bandung