

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN OUTSOURCING PT KLINIS EKA
SURYA YOGYAKARTA)**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

WILLY PARLINDUNGAN MANIK

2118 30053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
JANUARI 2023**

TUGAS AKHIR

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

WILLY PARLINDUNGAN MANIK

Nomor Induk Mahasiswa: 211830053

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 9 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)



Pembimbing

Penguji

Isnanda Zainur Rohman, S.E., M.M.

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 9 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan outsourcing PT Klinis Eka Surya Yogyakarta). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui *google form* dan didapatkan data sebanyak 180 responden. Kuesioner yang digunakan telah ditentukan kriteria-kriteria respondennya. Metode yang digunakan untuk menguji hasil data yang diperoleh menggunakan software SmartPLS.

Hasil penelitian yang telah diolah menggunakan software SmartPLS menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG

Perusahaan berkembang bergantung pada sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dituntut mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan secara maksimal. Hal ini akan mendorong karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan dengan segala sarana dan prasarana tidak cukup untuk memaksimalkan kinerja perusahaan, mereka membutuhkan karyawan dengan potensi dan keterampilan yang memadai agar kinerja perusahaan berjalan dengan baik.

PT Klinis Eka Surya adalah perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang bergerak pada bidang *cleaning service*, *gardening*, *security service* dan *integrated pest management*. Berkantor pusat di Kota Yogyakarta dan unit cabang berada pada Kota Semarang dan Solo. PT Klinis Eka Surya selalu berusaha memberikan pelayanan yang ramah, tepat dan efisien agar hasil yang didapatkan berkualitas sehingga perusahaan yang bekerja sama dengan PT Klinis Eka Surya mendapatkan dampak yang positif. Untuk mencapai hasil yang berkualitas, kinerja karyawan haruslah dilakukan secara optimal agar tujuan PT Klinis Eka Surya dapat tercapai.

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja menurut Abdullah Maruf (2014) adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga memperoleh hasil dan prestasi kerja. Dalam pengertian sederhana kinerja adalah hasil dari

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dikerjakan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Marnis dan Priyono (2008), kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau dana yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Selain kompensasi ada juga faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Larasati (2011), mengutarakan disiplin merupakan suatu alat bagi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan posisinya pada persaingan antar perusahaan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang tinggi pada karyawannya, akan membuat karyawan mentaati seluruh peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Putra, Utami dan Hakam (2013), lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi yang berada disekitar karyawan. Keadaan dan situasi yang berada disekitar karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan. Produktivitas sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Produktivitas dalam perusahaan akan produktif jika kinerja karyawannya tinggi dan sebaliknya produktivitas perusahaan menurun jika kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah. Dengan begitu kinerja karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Kompensasi

Menurut Shofwani (2019), kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dirinya dihargai atas hasil yang telah mereka selesaikan. Pemberian kompensasi wajib perusahaan berikan kepada karyawan yang telah bekerja dan berkontribusi penuh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Isvandiari (2017), kompensasi adalah seluruh pendapatan berbentuk uang, jasa pelayanan langsung maupun tidak langsung yang perusahaan berikan kepada karyawannya atas jasa dan kontribusi karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki.

Disiplin Kerja

Menurut Harras, Sugiarti dan Wahyudi (2020), disiplin kerja adalah bagaimana setiap karyawan taat dan patuh pada peraturan yang ada pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang patuh dengan peraturan yang ada pada perusahaan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Sementara menurut Illanisa, Zulkarnaen dan Suwarna (2019), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima hukuman apabila ia melanggar peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan menurut Astutik (2016), disiplin kerja adalah perilaku karyawan pada perusahaan dalam mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Seluruh orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan harus mematuhi segala peraturan agar kinerja yang dilakukan sesuai dan tidak melenceng.

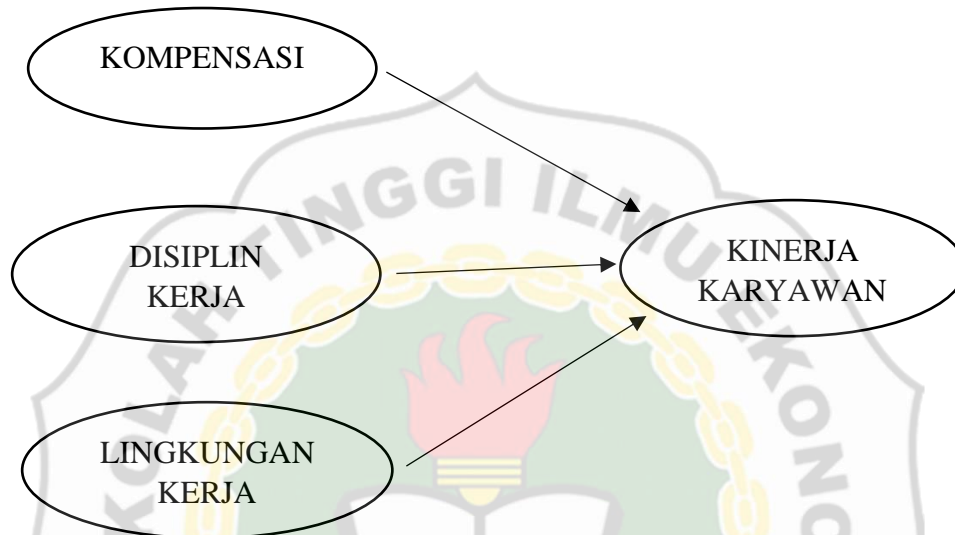
Lingkungan Kerja

Ningrum (2014), mengutarakan lingkungan kerja ialah segala aspek yang berada pada ruangan kerja dan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Hidayat dan Taufik (2012) menjelaskan lingkungan kerja adalah seluruh bagian yang berada di sekitar para karyawan dan berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara menurut Rahmawanti, Swasto dan Arik (2014), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar pekerja dan hal tersebut dapat memiliki pengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja akan menambah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

semangat karyawan dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Eka Surya di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan *google form* sebagai instrumen pengumpulan data responden yang disebarakan melalui link.

Sampel Penelitian

Menurut Etikan (2016), sampel adalah suatu ukuran untuk menunjukkan individu dari suatu populasi. Penentuan sampel perlu dilakukan berdasarkan kelompok penelitian yang diteliti. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel didapatkan dengan cara penilaian tertentu dan tujuan tertentu. Dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian ini, tujuan penelitian disesuaikan dengan kriteria anggota sampel, yaitu:

1. Karyawan yang bekerja pada PT Klinis Eka Surya yang berkantor pusat di Kota Yogyakarta.
2. Karyawan outsourcing yang bekerja dibawah manajemen PT Klinis Eka Surya

Data Penelitian

Hasil data yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data didapat secara langsung dari sumbernya. Kemudian data-data yang ada dikumpulkan dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan menggunakan *google form* yang nantinya akan disebar langsung kepada responden.

Pengukuran Variabel

Pada studi kali ini pengukuran variabel menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk menganalisis perspektif, penilaian individu atau populasi dan pengetahuan terhadap suatu peristiwa. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan nilai untuk setiap pernyataan yang diberikan kepada responden dengan skor sebagai berikut:

Tabel Penilaian Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini memakai metode kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang berisikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari sekelompok orang.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, pengujian data memakai *Structural Equation Model (SEM)* berlandas pada *Partial Least Square (PLS)*. SEM adalah salah satu program analisis dengan menggunakan pendekatan *partial least square*. Menurut Hair et al., (2011) alat analisis ini menggunakan data multivariate yang disebarluaskan didalam penelitian ilmu sosial. SEM adalah teknik analisis multivariate dengan kombinasi analisis regresi dan faktor yang tugasnya memeriksa korelasi antar variabel pada sebuah penelitian. Sementara itu PLS adalah metode yang berfokus pada varian serta mengasumsikan prediktor non-parametrik. PLS memberikan estimasi parameter dengan cara memaksimalkan varian yang dijelaskan oleh konstruk dependen pada suatu penelitian (Hair et al., 2011).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing yang bekerja dibawah manajemen PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Total responden berjumlah 180 orang karyawan outsourcing. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *g-form*. Berikut tabel karakteristik responden penelitian ini:

Tabel Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Identitas	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	123	68,3
		Perempuan	57	31,7
		Total	180	100
2	Usia	17-25	37	20,6
		26-35	102	56,7
		>35	41	22,8
		Total	180	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	111	61,7
		Diploma	0	0
		S1	0	0
		Lainnya	69	38,3
		Total	180	100

Sumber: hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian ini mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 123 orang atau memiliki persentase 68,3%. Tabel di atas juga menunjukkan rentan usia pekerja adalah 26-35 tahun sebanyak 102 orang dengan persentase 56,7%. Pendidikan terakhir pekerja mayoritas SMA Sederajat sebanyak 111 orang dengan persentase 61,7%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Structural Equation Modeling

Uji Convergent Validity

Convergent validity dapat ditunjukkan melalui *outer loading*, *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. Pada penelitian ini menggunakan nilai AVE dengan menggunakan perbandingan nilai AVE, jika nilai AVE memiliki nilai $>0,50$ dapat dikatakan baik. Berikut ini adalah tabel yang berisikan nilai *convergent validity* tiap variabel:

Tabel Uji Convergent Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.853
Kinerja	0.766
Kompensasi	0.843
Lingkungan	0.842

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang digunakan $>0,50$. Maka dapat dikatakan jika variabel yang digunakan valid atau layak untuk dipakai.

Uji Composite Reliability

Uji composite reliability bertujuan untuk menghitung nilai real pada realibilitas suatu konstruk sedangkan *cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai realibilitas suatu konstruk. Sesuatu variable dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* 0,6 dan *composite reliability* sebesar $>0,7$ (Hair et al., 2011).

Berikut ini adalah tabel yang berisikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada variabel-variabel yang digunakan:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Disiplin	0.972	0.965
Kinerja	0.942	0.924
Kompensai	0.97	0.963
Lingkungan	0.97	0.963

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa nilai *cronbach alpha* serta *composite reliability* pada setiap variabel $>0,7$. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap variabel telah mencukupi nilai *composite reliability*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* memiliki tujuan untuk mengetahui kekuatan suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya. Pada penelitian ini uji *discriminant validity* dilihat dari *cross loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi standar jika nilai indikator lebih tinggi dari dari pada indikator variabel lainnya. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan *cross loading value* pada setiap variabel:

Tabel Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Disiplin	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan
DIS1	0.909	0.438	0.205	0.318
DIS2	0.900	0.416	0.175	0.319
DIS3	0.953	0.419	0.21	0.289
DIS4	0.933	0.388	0.203	0.303
DIS5	0.892	0.393	0.155	0.349
DIS6	0.953	0.418	0.208	0.288
KIN1	0.375	0.891	0.419	0.36

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KIN2	0.448	0.866	0.408	0.366
KIN3	0.406	0.886	0.407	0.354
KIN4	0.364	0.863	0.379	0.439
KIN5	0.355	0.869	0.307	0.361
KOM1	0.163	0.368	0.894	0.211
KOM2	0.254	0.449	0.938	0.188
KOM3	0.128	0.398	0.94	0.141
KOM4	0.216	0.362	0.863	0.172
KOM5	0.257	0.447	0.936	0.201
KOM6	0.12	0.396	0.937	0.152
LIN1	0.334	0.39	0.156	0.909
LIN2	0.31	0.405	0.138	0.932
LIN3	0.287	0.377	0.215	0.915
LIN4	0.314	0.416	0.206	0.902
LIN5	0.31	0.399	0.134	0.935
LIN6	0.296	0.381	0.219	0.912

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat *value* tertinggi *cross loading* dari tiap-tiap variabel yang dibentuk dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa indikator pada penelitian ini telah memenuhi standar dalam uji *discriminant validity*.

Coefficient of Determination (R²)

Uji *Coefficient of determination* dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat model penelitian ini untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan dijadikan sebagai acuan seberapa baik model yang dipakai dalam penelitian ini untuk memprediksi hubungan antar variabel yang digunakan.

Tabel Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.390	0.379

Dilihat dari tabel di atas bahwa nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan adalah 0,390. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39% dan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menurut uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan nilai *P-Value* dan *T-Statistics*. Nilai *P-Value* yang digunakan adalah $<0,05$ yang menyatakan sebuah hipotesis akan diterima jika memiliki nilai $<0,05$. Berikut ini tabel yang menyajikan perolehan uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Kompensasi > Kinerja	0.329	0.335	0.069	4.786	0.00
Disiplin > Kinerja	0.287	0.284	0.081	3.555	0.00
Lingkungan > Kinerja	0.270	0.274	0.066	4.087	0.00

Dari tabel di atas dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan hipotesis diterima atau tidak. **Hipotesis pertama** pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,329, nilai *P-Value* 0,00 dan *T-Statistics* 4,786. Nilai *P-Value* yang kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* yang lebih dari *T-tabel* 1,96 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **diterima**. **Hipotesis kedua** pada penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,287, nilai *P-Value* 0,00 dan *T-Statistics* 3,555. Nilai *P-Value* yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* yang lebih dari *T-tabel* 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini **diterima**.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menjelaskan jika lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan koefisien 0,270, *P-Value* 0,00 dan *T-Statistics* 4,087. Nilai *P-Value* yang kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* yang lebih dari *T-tabel* 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini **diterima**.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shofwani (2019) dan Isvandiari (2017) bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan pada karyawan outsourcing PT Klinis Eka Surya Yogyakarta, bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi seperti gaji, bonus dan insentif. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis kedua yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dan Kustanto (2019) yang juga membuktikan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada karyawan outsourcing PT Klinis Eka Surya Yogyakarta, juga menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Karyawan yang patuh dengan peraturan yang ada pada perusahaan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada sehingga kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang ketiga adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum (2014) dan Hidayat & Taufik (2012) memperoleh hasil yang sama dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan pada karyawan outsourcing PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Karyawan yang bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan menyebabkan kinerja yang dilakukan karyawan semakin meningkat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh yang diberikan dari kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Berlandaskan analisis data dan hasil penelitian yang sudah didapatkan sebelumnya, maka diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Pernyataan ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Studi ini menyatakan karyawan yang patuh dan disiplin pada peraturan perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Pernyataan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat kinerja karyawan semakin produktif.

Temuan pada penelitian ini menjelaskan peran penting kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya haruslah memperhatikan kesejahteraan pekerjanya yang bertujuan untuk menumbuhkan perusahaan tersebut dari kinerja karyawan yang tinggi. Peningkatan kesejahteraan karyawan juga akan meningkatkan keinginan karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek yang ada.

SARAN

Saran peneliti berdasarkan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Pada kompensasi menyarankan agar perusahaan bisa menerapkan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah karyawan selesaikan. Karyawan yang berkontribusi dengan penuh bagi perusahaan kiranya juga mendapatkan imbalan dan bonus agar karyawan merasa semangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Pada disiplin kerja menyarankan agar perusahaan mampu mengimplementasikan disiplin kerja pada setiap pekerjanya. Karyawan yang taat dan patuh pada peraturan perusahaan akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada sehingga kinerja yang dilakukan karyawan dapat terlaksana sesuai target perusahaan.
3. Pada lingkungan kerja menyarankan agar perusahaan mampu memperhatikan lingkungan kerja dari para karyawannya. Suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Hubungan yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawan juga membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya bagi perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Dr. H. Abdul Hakim, SE, M. S. (2009). *DINAMIKA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI* (Issue 9).
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*.
<http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Etikan, I. (2016). *Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling Related papers*. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 5(1).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet*. 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- HARRAS, H., SUGIARTI, E., & WAHYUDI. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MAHASIWA*.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Isvandiar, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. 1–8.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kustanto, D. A. dan T. D. H. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Indonesia Regional Yogyakarta Devit Ardi Kustanto. 217–226.*
- Larasati, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).
<http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6624>
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78.
<https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Mardi Astutik. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi Astutik Abstrak Pendahuluan. 2(2).*
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ningrum, N. L. (2014). (*Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang*). 11(1), 1–9.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Pramana, A. . G. K., & Sudharma, I. N. (2013). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 1175–1188.*
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).* 2(3).
- Ramanda, F., Hamidah, P., & Utami, N. (2013). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).*
- Sangkaen, N. M., & Asaloei, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. 8(1), 98–106.*
- Siti Aniqoh Shofwani, A. H. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

MURIA KUDUS. 11(1), 52–65.

Syafrina, N. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU.*

