

Peran Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Sidoarjo

Oleh:

Nanda Dwi Novalia

Hasan Ubaidillah, SE. MM.

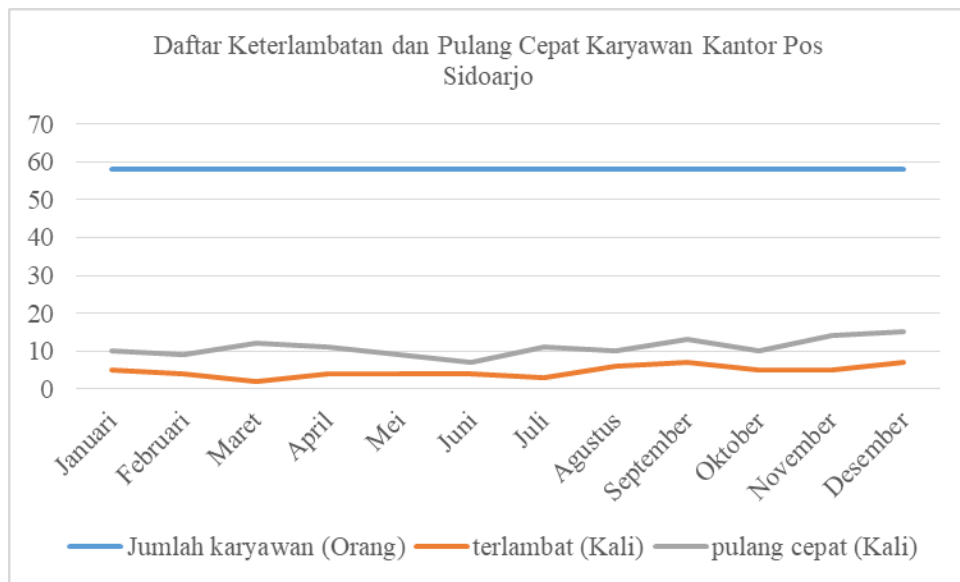
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai [4]. Hal ini dapat diciptakan oleh setiap karyawan dan pemimpin perusahaan yang sadar akan pentingnya memberikan dukungan kepada pekerja dalam bentuk upah yang adil dan aturan kerja yang ketat dan dapat meningkatkan kebahagiaan para karyawannya [5]. Fenomena yang terjadi di Kantor Pos Sidoarjo adalah rendahnya kedisiplinan karyawan yang sedang terjadi. Hal ini dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada tahun 2022 cukup rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan yang terlambat cenderung fluktuatif di setiap bulannya.

Pendahuluan

Alasan peneliti memilih judul ini adalah karena berdasarkan saran dari Dewa Ayu Putu Aprilia Citra Dewi, Gede Putu Agus Jana Susila (2021) yang merekomendasikan variabel lain untuk diuji. Selain itu, peneliti terdahulu juga menyarankan untuk menguji aspek yang serupa yaitu dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian ini dapat dikembangkan. Selain itu, peneliti lain yang menganjurkan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dan dapat menggunakan kuesioner yang berbeda dari penelitian sebelumnya Hendy *et al* (2022)[10]. Kemudian menganjurkan untuk menggunakan variabel lain dalam menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja Ni Komang Krisnawati, Gusti Ayu Wimba (2023)[11].

Pendahuluan

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?, 2. bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?, 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? 4. Bagaimana pengaruh kompensasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian : 1. Apakah peran kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah kompensasi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDGs : Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu *sustainable development goals* yang meliputi poin 8 berpusat pada *economic growth*.

Metode

- Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif
- Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo sejumlah 58 orang.
- Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampel jenuh yang diartikan sebagai teknik yang seluruh anggota populasinya dijadikan sebagai sampel
- Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi) dengan menggunakan SPSS.

Hasil

Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kompensasi	8	0,875	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,792	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,842	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,823	0,7	Reliabel

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.873	.866	1.32589	2.090

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68859806
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.061
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.506	.877		.577	.566
	Kompensasi	-.037	.030	-.266	-1.220	.228
	Disiplin Kerja	.029	.034	.150	.866	.390
	Lingkungan Kerja	.021	.030	.142	.711	.480

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000		
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026	.378	2.644
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000	.599	1.669
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000	.451	2.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.866	1.32589

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.093	3	217.698	123.834	.000 ^b
	Residual	94.931	54	1.758		
	Total	748.024	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	58	17.00	40.00	29.0172	5.75369
Disiplin Kerja	58	21.00	40.00	32.5172	4.12626
Lingkungan Kerja	58	16.00	40.00	29.3448	5.31978
Kinerja Karyawan	58	22.00	40.00	30.7414	4.32277
Valid N (listwise)	58				

Pembahasan

- **Hipotesis pertama (H1):** Hipotesis pertama (H1): kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, kompensasi membuktikan dapat meningkatkan satu-satuan kinerja karyawan, yang berarti Kantor Pos Sidoarjo telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan karyawannya dengan baik. Bentuk kompensasi yang dirasakan oleh pegawainya adalah kenaikan gaji, pemberian tunjangan, dan insentif yang telah disediakan bagi pegawai yang memiliki kontribusi penuh bagi perusahaan. Empiris dari hasil penelitian ini relevan dengan pendapat dari Sri Hartono, (2022) [14] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Pembahasan

- **Hipotesis kedua (H2): Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berbagai macam uji yang telah diteliti, menunjukkan disiplin kerja yang dapat menaikkan satu-satuan kinerja karyawan, yang memiliki arti bahwa di Kantor Pos Sidoarjo memiliki tingkat disiplin yang bagus. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Empiris dari hasil ini sejalan dengan penelitian dari Huda dan Sunrowiyati (2019) [4] yang berpendapat disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja [5]. Selain itu, tingginya disiplin kerja, dapat memberikan kontribusi kinerja yang tinggi dan mendapatkan pegawai yang profesional. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karyawan tersebut memiliki hasil yang sangat baik pada kinerjanya [11].

Pembahasan

- **Hipotesis ketiga (H3): lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan satu-satuan kinerja karyawan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan Kantor Pos Sidoarjo memiliki lingkungan tempat kerja yang nyaman dan bersih, memiliki hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja, dan Kantor Pos Sidoarjo memberikan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Empiris dari hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Marbun, et al (2022) [16] yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat baik untuk berperan penting bagi kinerja yang baik, perusahaan dikelola secara efektif dan mendorong perilaku manajemen yang baik dan mencerminkan sikap manajemen yang efektif [1].

Pembahasan

- **Hipotesis keempat (H4): kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis yang telah diuji, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel ini dapat menaikkan satu-satuan. Kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pos Sidoarjo adalah dengan cara memberikan insentif, tunjangan, dan kenaikan gaji. Empiris dari hasil penelitian ini mencerminkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan pendapat dari Darmawan (2022) [17]. Adanya pemberian kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman akan memicu karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Sehingga, kinerja yang dihasilkan meningkat dan sasaran perusahaan dapat tercapai dengan baik [14].

Temuan Penting

- 1) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Sri Hartono, (2022) [14]
- 2) Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja Huda dan Sunrowiyati (2019) [4]
- 3) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan Marbun, et al (2022) [16]
- 4) Terdapat pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Darmawan (2022) [17].

Manfaat Penelitian

- Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
- Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- L. S. D. Cahyanti, T. Setyawati, and I. Puspitadewi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Majesta Nusantara Banyuwangi,” *J. Ekon. dan Bisnis GROWTH*, vol. 21, no. 1, pp. 26–37, 2023.
- [2] C. Anggy and V. Saba, “Kurniawati and Saba/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME’s) Vol. 12, No.2, 2020, p191-202,” vol. 12, no. 2, pp. 191–202, 2020.
- [3] S. Mujanah, *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- [4] S. Huda and S. Sunrowiyati, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerjaGuna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blifar),” *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. volume 4, pp. 41–51, 2019.
- [5] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 741–750, 2019.
- [6] Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah Aletheia, 2020.

Referensi

- [7] H. Apriyansyah, M. Idris, and C. Choiriyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan," *J. Bisnis, Manajemen, dan Ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 22–39, 2023, doi: 10.47747/jbme.v4i1.901.
- [8] A. Fajar, H. Remmang, and F. Menne, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar," *Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 21–27, 2019, doi: 10.35965/jbm.v2i1.174.
- [9] D. Dewi and Susila G, "Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika," *Peran Kompensasi dan Motiv. Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, vol. Vol. 11, no. 1, pp. 44–51, 2021.
- [10] H. Tannady, J. Mj, R. Arief, N. Mudasetia, and N. Fahrina, "Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional," vol. 6, no. 2, pp. 4320–4335, 2022.
- [11] N. K. Krisnawati and I. G. A. Wimba, "Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 3, pp. 489–500, 2023.
- [12] A. D. Cahya, O. Damare, and C. Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2021, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [13] D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," *Pengaruh Motiv. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022.

Referensi

- [14] S. Hartono, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan,” *J. Ris. Ekon.*, vol. 1, no. 4, pp. 333–341, 2022.
- [15] K. Robby and E. Angery, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, pp. 494–512, 2021.
- [16] H. S. Marbun and J. Jufrizen, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 262–278, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.617.
- [17] D. Darmawan, “Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan,” *J. Satyagraha*, vol. 5, no. 1, pp. 18–29, 2022.
- [18] M. Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Cetakan 4. Jakarta: Kencana, 2017. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian+kuantitatif&printsec=frontcover
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.

LOA



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



No : 791/MSEJ/YRPI/2023
Perihal : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth

Penulis : Nanda Dwi Novalia¹, Hasan Ubaidillah², Mas Oetarjo³
Judul Naskah : PERAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS SIDOARJO
Afiliasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 No 1 (Desember 2023-Januari 2024)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 14 Agustus 2023

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc

