

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARWAYAN
(STUDI KASUS PADA PT NOBELINDO JAYA)**

SKRIPSI

OLEH :

KHANTI VADI VIRIYA

20200500051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT NOBELINDO JAYA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Starta 1

OLEH :

KHANTI VADI VIRIYA

20200500051



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Khanti Vadi Viriya
NIM : 20200500051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus
Pada PT Nobelindo Jaya).

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan
Skripsi.

Tangerang, 04 April 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.

NIDN: 0419096601



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus
Pada PT Nobelindo Jaya).

Disusun Oleh,
Nama Mahasiswa : Khanti Vadi Viriya
NIM : 20200500051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 25 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN: 0419096601

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

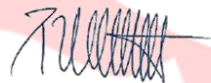
Nama : Pujiarti, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiwa : Khanti Vadi Viriya
NIM : 20200500051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi
Kasus Pada PT Nobelindo Jaya).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

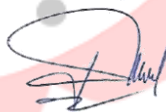
Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN: 0419096601

Tangerang, 25 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Khanti Vadi Viriya
NIM : 20200500051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nobelindo Jaya).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 26 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Penguji II : Canggih Gumanky Farunik, M.Phil.
NIDN : 0406068701

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen dan pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 25 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Khanti Vadi Viriya

20200500051

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20200500051

Nama : Khanti Vadi Viriya

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nobelindo Jaya" beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk mengganggu secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Juli 2024

Penulis



Khanti Vadi Viriya

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nobelindo Jaya)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya dan variabel-variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. 134 pekerja dari PT Nobelindo Jaya mengisi survei. Kami menggunakan SPSS versi 25 untuk memproses data yang kami kumpulkan dari kuesioner. Teknik kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel saturasi atau sensus, yang melibatkan pengundian dari seluruh kumpulan karyawan, adalah metode yang digunakan untuk tujuan ini. $Y = -10,877 + 0,276X_1 + 0,135X_2 + 0,919X_3$ adalah persamaan yang keluar dari uji regresi. Pada ambang signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t-hitung 4,416, yang lebih besar dari t-tabel 1,97810, penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung sebesar 3,315 (lebih tinggi dari nilai t-tabel) dan ambang batas signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Nilai t-hitung sebesar 30,896 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) juga mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dengan nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,909 dan korelasi sebesar 0,954, model ini menjelaskan 90,9% varians dalam kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 443,083 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari uji F menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin, dan gaji semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini bertentangan dengan nilai F-tabel sebesar 2,67, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

***The Impact of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on
Employee Performance at PT Nobelindo Jaya***

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between the performance of PT Nobelindo Jaya employees and variables such as work environment, work discipline, and compensation. 134 workers from PT Nobelindo Jaya filled out the survey. We used SPSS version 25 to process the data we collected from the questionnaires. Descriptive quantitative techniques were used in this research. Saturation sampling or census, which involves drawing from the entire pool of employees, is the method used for this purpose. $Y = -10.877 + 0.276X_1 + 0.135X_2 + 0.919X_3$ is the equation that results from the regression test. At a significance threshold of 0.000 (less than 0.05) and a t-value of 4.416, which is greater than the t-table value of 1.97810, this study reveals a significant relationship between the work environment (X_1) and employee performance (Y). The t-value of 3.315 (higher than the t-table value) and a significance threshold of 0.001 indicate that work discipline (X_2) also has a significant positive impact. The t-value of 30.896 and a significance level of 0.000 indicate that compensation (X_3) also has a significant impact.

With an adjusted R^2 value of 0.909 and a correlation of 0.954, this model explains 90.9% of the variance in employee performance. The F-value of 443.083 and a significance level of 0.000 from the F-test indicate that factors such as the work environment, discipline, and salary all have an impact on employee performance. This finding contradicts the F-table value of 2.67, which indicates that these three variables significantly affect performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kedua orang tua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nobelindo Jaya)”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen program S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh Dosen dan Staf pengajar di Universitas Buddhi Dharma yang memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Buddhi Dharma.
6. Yang tercinta kedua orang tua, serta semua anggota keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
7. Delisa Kurniawari Herman, S.M. selaku partner penulis yang telah memberikan bantuan, waktu, dukungan dan semangat sampai akhir penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman terbaik penulis Andri, Vincent, Yulian Andy Winata, Vincent, Metta Sima Putri, Handryan Wijaya, Yogi Hartono dan teman-teman satu bimbingan yang telah membantu serta menemani dengan sepenuh hati serta memberi semangat dan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik.
9. Kepada HRD dan rekan kerja PT Nobelindo Jaya atas izin yang sudah diberikan sehingga bisa menyusun skripsi dengan baik, selesai dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan berbagai pihak lainnya. Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih.

Tangerang, 25 Juli 2024

Khanti Vadi Viriya
Nim: 20200500051

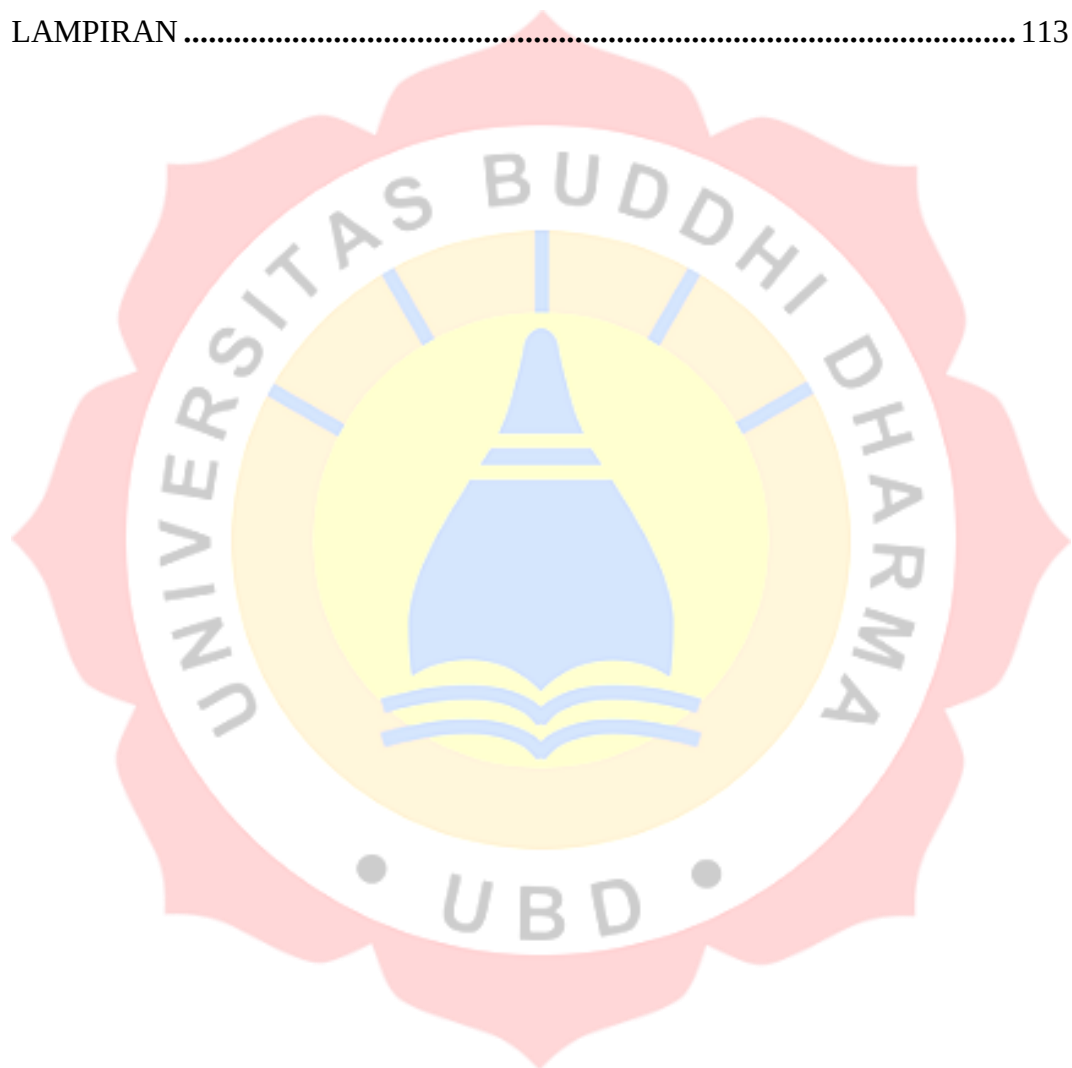
DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Pengertian Lingkungan Kerja	12
4. Jenis Lingkungan Kerja.....	14

5.	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
6.	Indikator Lingkungan Kerja	15
7.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	16
8.	Pengertian Disiplin Kerja	16
9.	Jenis Disiplin Kerja	18
10.	Pengukuran Disiplin Kerja	19
11.	Indikator Disiplin Kerja.....	19
12.	Pengertian Kompensasi	20
13.	Tujuan Kompensasi.....	22
14.	Indikator Kompensasi	23
15.	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja	23
16.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
17.	Tujuan Kinerja Karyawan	26
18.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	27
19.	Indikator Kinerja Karyawan	28
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	30
C.	Kerangka Pemikiran.....	34
D.	Perumusan Hipotesis.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
A.	Jenis Penelitian	36
B.	Objek Penelitian.....	37
1.	Sejarah Singkat	37
2.	Visi dan Misi.....	37
3.	Struktur Organisasi.....	38
4.	Deskripsi Pekerjaan.....	39
C.	Jenis dan Sumber Data	45
1.	Jenis Data.....	45
2.	Sumber Data	45
D.	Populasi dan Sampel.....	47
1.	Populasi	47
2.	Sampel.....	47

E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
G. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Data Penelitian	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	54
c. Uji Asumsi Klasik	54
2. Uji Model Statistik	56
a. Uji Regresi Linier Berganda	56
b. Uji Korelasi Berganda	57
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
3. Uji Hipotesis	58
a. Uji Parsial (Uji t)	58
b. Uji Simultan (Uji F)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	60
1. Demografi Responden	60
2. Analisis Persepsi Responden	63
B. Analisis Hasil Penelitian	73
1. Statistik Deskriptif	73
2. Uji Instrumen Penelitian	75
3. Uji Asumsi Klasik	80
4. Analisis Korelasi	86
5. Analisis Regresi Linier Berganda	88
6. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	89
C. Pengujian Hipotesis	90
1. Uji Parsial (Uji t)	91
2. Uji Simultan (Uji F)	94
D. Pembahasan	96

BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	112
LAMPIRAN	113



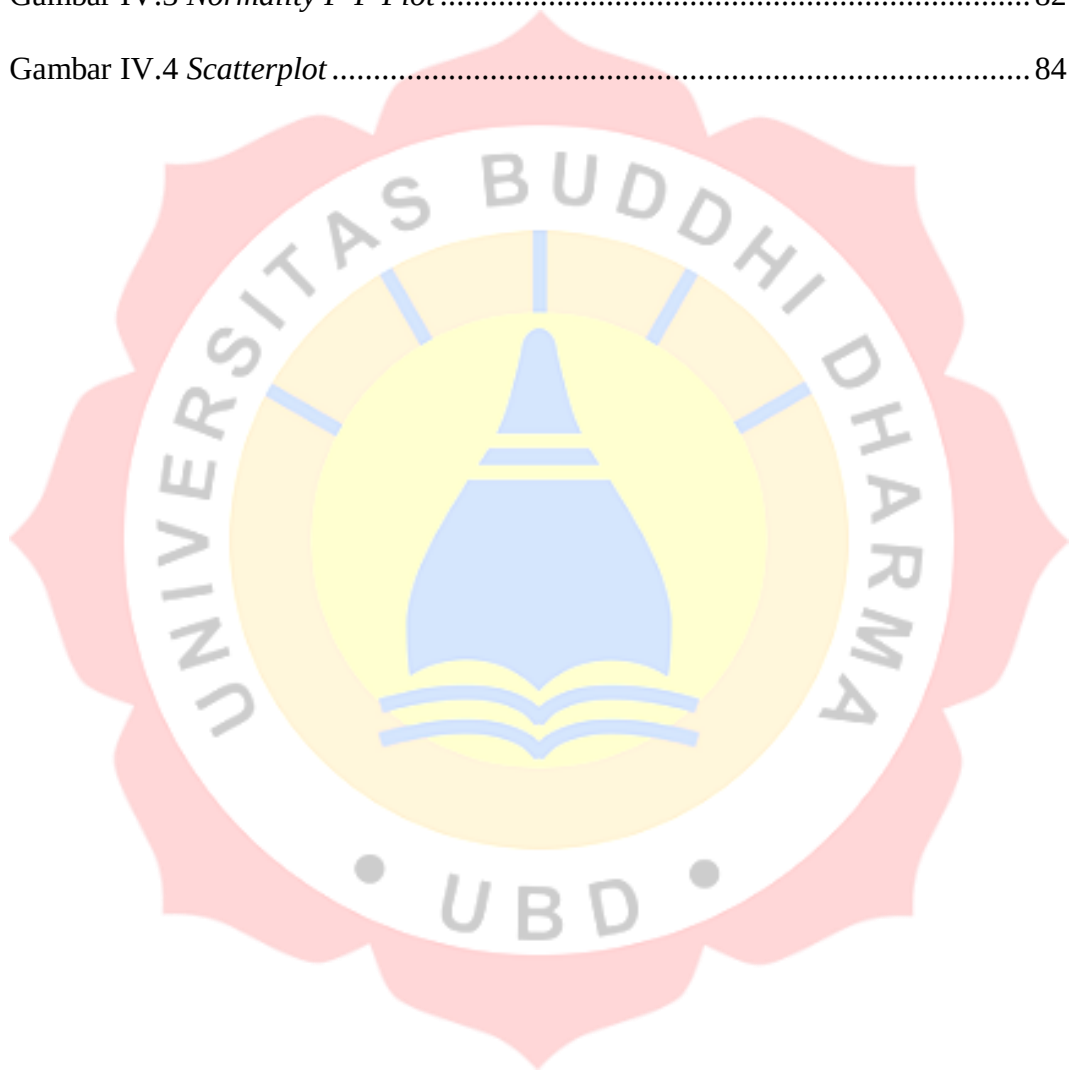
DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tabel Rekapitulasi Perbandingan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan PT. Nobelindo Jaya (periode 2022 dengan periode 2023)	3
Tabel II.2 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
Tabel IV.4 Demografi Jenis Kelamin Responden	60
Tabel IV.5 Demografi Usia Responden.....	61
Tabel IV.6 Demografi Tingkat Pendidikan Responden.....	62
Tabel IV.7 Demografi Masa Kerja Responden	62
Tabel IV.8 Interval.....	64
Tabel IV.9 Persepsi Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)	64
Tabel IV.10 Persepsi Responden Terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2).....	66
Tabel IV.11 Persepsi Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kompensasi (X3).....	68
Tabel IV.12 Persepsi Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel IV.13 Statistik Deskriptif.....	73
Tabel IV.14 Uji Validitas Korelasi R <i>Pearson's Product Moment</i> Variabel Lingkungan Kerja (X1)	76
Tabel IV.15 Uji Validitas Korelasi R <i>Pearson's Product Moment</i> Variabel Disiplin Kerja (X2).....	77
Tabel IV.16 Uji Validitas Korelasi R <i>Pearson's Product Moment</i> Variabel Kompensasi (X3).....	78
Tabel IV.17 Uji Validitas Korelasi R <i>Pearson's Product Moment</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel IV.18 Uji Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian	80

Tabel IV.19 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	81
Tabel IV.20 Uji <i>Glejser</i>	83
Tabel IV.21 Uji Multikolinieritas	85
Tabel IV.22 Uji Autokorelasi <i>Durbin-Watson</i>	86
Tabel IV.23 Interval Koefisien Korelasi	87
Tabel IV.24 Uji Korelasi Berganda	87
Tabel IV.25 Regresi Linier Berganda	88
Tabel IV.26 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	90
Tabel IV.27 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	91
Tabel IV.28 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
Tabel IV.29 Uji Parsial (uji t) Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	93
Tabel IV.30 Uji Simultan (Uji F)	95

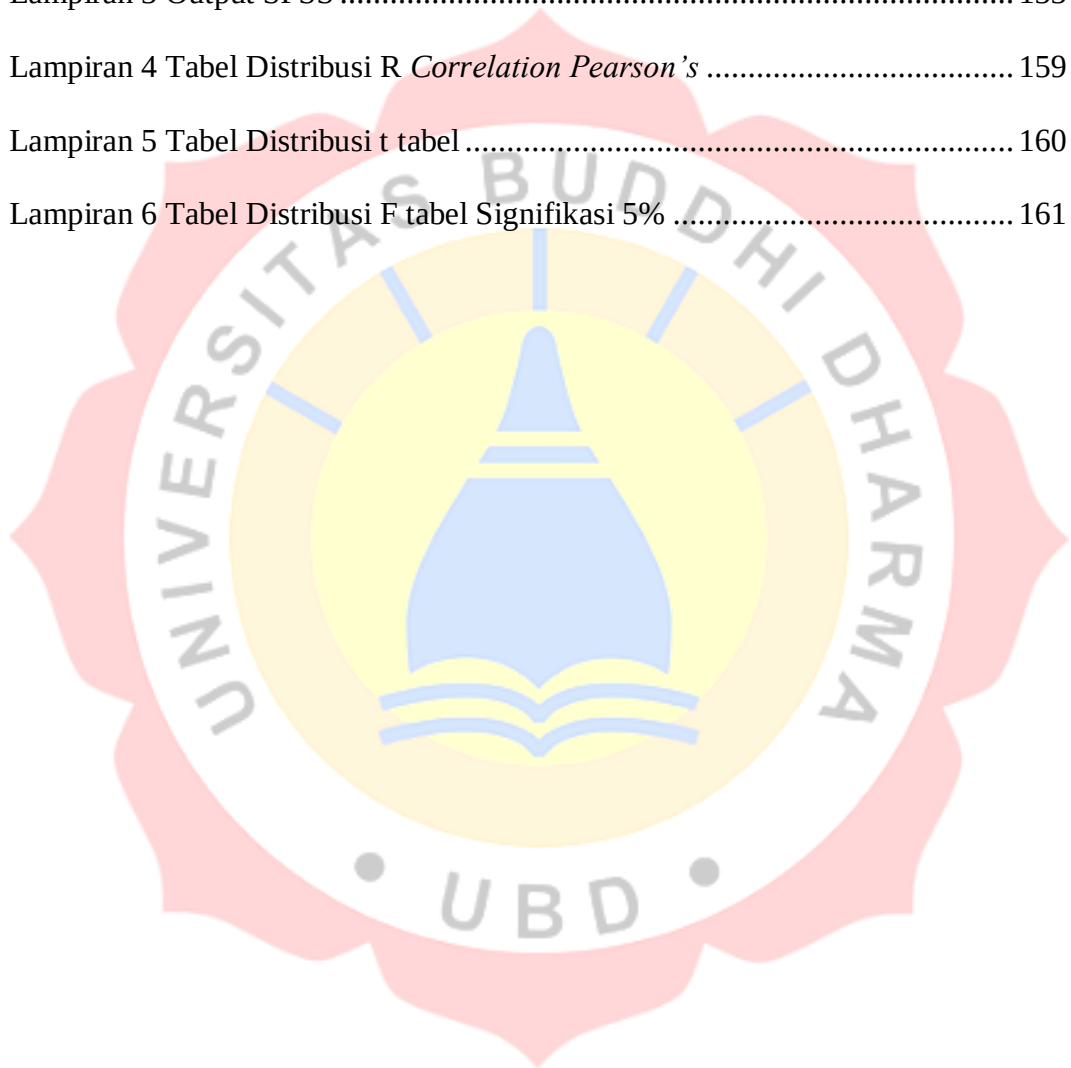
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar III.2 Struktur Organisasi PT Nobelindo Jaya.....	39
Gambar IV.3 <i>Normality P-P Plot</i>	82
Gambar IV.4 <i>Scatterplot</i>	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	113
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	114
Lampiran 3 Output SPSS	133
Lampiran 4 Tabel Distribusi R <i>Correlation Pearson's</i>	159
Lampiran 5 Tabel Distribusi t tabel	160
Lampiran 6 Tabel Distribusi F tabel Signifikasi 5%	161



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Departemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun. Agar bisnis dapat berhasil dalam jangka panjang, sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam operasional bisnis dan pencapaian target, SDM menjadi faktor utama. Perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan mengurangi waktu dan usaha yang diperlukan melalui pengelolaan SDM yang baik. Seluruh kinerja perusahaan dapat terpengaruh oleh manajemen yang tidak efektif, yang mencegah sumber daya manusia bekerja secara maksimal.

Di sisi lain, kemonotonan di tempat kerja merupakan masalah umum yang dapat menurunkan produktivitas. Untuk mengatasi hal ini, bisnis perlu membayar karyawannya dengan upah yang adil sehingga mereka lebih berinvestasi dan termotivasi. Memperoleh upah yang layak akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan membuat mereka merasa dihargai. Sebaliknya, jika motivasi rutin tidak memadai, hasil kerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penyakit, dan penurunan produktivitas, tetapi lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan membuat mereka lebih

fokus pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja memfasilitasi kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang konsisten memastikan suasana kerja yang teratur dan menyenangkan, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab. Pada akhirnya, disiplin kerja yang baik memastikan bahwa ada tata tertib dan kelancaran di tempat kerja.

Kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja semuanya berkaitan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik meningkatkan motivasi karyawan, disiplin kerja yang diterapkan secara efektif menjamin ketertiban, dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan produktivitas. Kombinasi ketiga elemen ini sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang berhasil memanfaatkan ketiga dimensi ini akan memiliki karyawan yang termotivasi dan disiplin serta bekerja dalam lingkungan kolaboratif sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang melalui suatu proses atau tindakan kerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Lebih lanjut, kinerja dipahami sebagai tindakan nyata setiap individu karyawan sebagai bagian dari pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Agar dapat memberikan kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan yang telah direncanakan maka perusahaan harus menjamin bahwa kondisi

dan keadaan yang baik relevan bagi perusahaan sehingga mendorong dan memungkinkan berkembangnya potensi berupa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mengatur segala situasi dan kondisi yang terjadi. Kemampuan untuk mengembangkan keterampilan untuk mencapai atau mempengaruhi tujuan organisasi.

Tabel I.1 Tabel Rekapitulasi Perbandingan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan PT. Nobelindo Jaya (periode 2022 dengan periode 2023)

Indikator KPI	2022	2023	Perubahan
Lingkungan Kerja			
Tingkat Kecelakaan Kerja	3 insiden	9 insiden	+3 insiden
Tingkat Kebersihan area kerja (Skala 1-5)	4,5	3	-1,5
Kenyamanan Fasilitas Kerja (Skala 1-5)	4,6	2,8	-1,8
Disiplin Kerja			
Kehadiran rata-rata (%)	96%	80%	-16%
Keterlambatan rata-rata karyawan/bulan	1 kali	3 kali	+2 kali
Kepatuhan terhadap SOP (%)	97%	85%	-12%
Kompensasi			
Rata-rata Gaji Pokok	Rp. 3.900.000,-	Rp. 3.900.000,-	-
Bonus Tahunan (%)	8% dari Gapok	0%	-8%
Insentif Kehadiran	Rp. 40.000,- /hari	Rp. 0,-	-Rp. 40.000,-
Kinerja Karyawan			
Output Produksi (unit/hari/karyawan)	500 unit	350 unit	-150 unit
Penilaian Kinerja Tahunan (Skala 1-5)	4,4	3	-1,4
Turnover Karyawan (%)	7%	18%	11%

(Sumber: HRD PT. Nobelindo Jaya)

Berdasarkan Tabel I.1, terdapat penurunan yang signifikan pada beberapa aspek penting di PT. Nobelindo Jaya antara tahun 2022 dan 2023.

Pertama, pada lingkungan kerja, jumlah insiden kecelakaan meningkat dari 3 menjadi 9, sementara tingkat kebersihan dan kenyamanan fasilitas menurun drastis.

Selanjutnya, disiplin kerja karyawan juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran turun dari 96% menjadi 80%, dan keterlambatan rata-rata per karyawan meningkat dari 1 kali menjadi 3 kali per bulan. Kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP) juga menurun.

Pada aspek kompensasi, tidak ada peningkatan gaji pokok, namun bonus tahunan dan insentif kehadiran dihapuskan, yang kemungkinan besar menurunkan motivasi kerja karyawan.

Akibat dari penurunan lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi ini, kinerja karyawan juga terdampak. Output produksi per karyawan turun dari 500 menjadi 350 unit per hari, dan tingkat turnover karyawan meningkat dari 7% menjadi 18%, menunjukkan ketidakpuasan yang tinggi di kalangan karyawan. Penurunan ini memerlukan langkah perbaikan yang segera agar situasi tidak semakin memburuk.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengisi celah penelitian (research gap) dibandingkan dengan studi sebelumnya. Pertama, terdapat perbedaan hasil terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Wahyu Wibowo 2019) dan (Alvin Mukti et al 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif, sedangkan (Rahman Hasibuan 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang

penurunan lingkungan kerja di PT Nobelindo Jaya, yang bisa memberikan perspektif baru dalam industri manufaktur.

Kedua, perbedaan temuan mengenai disiplin kerja juga terlihat. (Anggita Daryanti 2023) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara (Rahman Hasibuan 2021) menunjukkan hasil sebaliknya. Penelitian ini akan mengeksplorasi kembali pengaruh disiplin kerja terhadap penurunan kinerja di PT Nobelindo Jaya, terutama dalam konteks pentingnya disiplin di sektor manufaktur.

Ketiga, hasil penelitian mengenai kompensasi juga beragam. (Wahyu Wibowo 2019) dan (Anggita Daryanti 2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara (Rahman Hasibuan 2021) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini akan fokus pada kebijakan kompensasi di PT Nobelindo Jaya, termasuk penghapusan bonus dan insentif, untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada sektor manufaktur, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sektor lain. Selain itu, penelitian ini menyoroti penurunan kinerja yang signifikan akibat perubahan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Dampak kebijakan penghapusan bonus dan insentif terhadap kinerja karyawan belum banyak dieksplorasi, sehingga penelitian ini diharapkan memberikan sudut pandang baru tentang bagaimana kebijakan tersebut mempengaruhi motivasi dan produktivitas.

Dengan latar belakang masalah tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nobelindo Jaya)**").

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, identifikasi masalah yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Target sering kali tidak tercapai sesuai jadwal yang ditentukan.
2. Beberapa karyawan merasa tidak puas dengan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kompensasi yang rendah mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Ada karyawan yang kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawab mereka.
5. Bonus dan kompensasi yang diberikan belum cukup memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya?

2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Nobelindo Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen dalam memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Informasi ini berguna untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak-pihak yang tertarik dalam topik-topik terkait, penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi tambahan dalam kajian mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk studi lebih lanjut dalam bidang yang relevan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi bahan ajar dan referensi dalam disiplin ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan pengetahuan akademis dan praktik di bidang tersebut.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini secara umum terdiri dari lima bab utama, masing-masing dengan beberapa sub bab. Struktur ini dirancang untuk memberikan arah dan gambaran yang jelas tentang materi yang dibahas.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Gambaran umum teori dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dasar-dasar teori yang mendasari variabel-variabel yang diteliti, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Teori-teori ini membantu memahami bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Pengertian Manajemen

Menurut Manullang (Ansory & Indrasari 2018, 3) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Oey Liang Lee (Ansory & Indrasari 2018, 3) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengendalian (pengawasan) dari sumber daya perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Wilson (Ansory & Indrasari 2018, 3) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah rangkaian tindakan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi dimana tindakan tersebut merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistematis”.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang melibatkan proses sistematis dalam merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (Amhas 2018, 138) menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya”.

Menurut Mathis & Jackson (Margaret Silalahi 2022, 258) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain sistem manajemen untuk memastikan bahwa talenta karyawan telah dipergunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Marwansyah (Nadialista Kurniawan 2021, 1689-1699) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi dicapai melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis yang

mencakup berbagai proses dan aktivitas untuk mendukung tujuan organisasi. Hal ini melibatkan integrasi kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan individu SDM, serta memastikan penggunaan talenta karyawan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM juga meliputi fungsi-fungsi penting seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja, dengan tujuan akhir memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (Yantika et al 2018, 175) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja terdiri dari semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri”.

Menurut Sedarmayanti (Yuliantini & Santoso 2020, 1-13) menyatakan bahwa:

“Sebagai lingkungan fisik tempat seorang karyawan melakukan pekerjaannya”.

Menurut Surajiyo (2020, 5-30) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan internal yang terdiri dari elemen-elemen dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial untuk aktivitas pencapaian tujuan”.

Menurut (Adha et al 2019, 192) menyatakan bahwa:

“Seseorang akan bekerja secara optimal jika bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan memadai”.

Menurut Danyang Sunyoto (Wibowo et al 2021, 3) mengatakan bahwa:

“Segala sesuatu di sekeliling karyawan dalam organisasi dan memberikan pengaruh ketika sedang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, contohnya ruangan yang bersih, suara-suara, penerangan memiliki maknaitulingkungan kerja”.

Menurut Efendi & Widiyanto (2021, 3) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik karena lingkungan mempunyai dampak langsung terhadap pegawai”.

Menurut Selly & Sutrisna (2021, 3) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaannya, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja dan pengaturan keselamatan di tempat kerja”.

Menurut Wijaya & Santosa (2021, 3) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah seperangkat kondisi yang melingkupi pekerja yang berkaitan dengan perubahan psikologis pekerja tersebut”.

Menurut Sedarmayanti (Setia & Yusman 2021, 3) menyatakan bahwa:

“Alat-alat serta bahan yang berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok/ lebih dari 2 orang yang di sebut juga dengan Lingkungan kerja.”

Menurut Sedarmayanti (Diana Silaswara 2021, 324) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen yang berinteraksi dengan organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Interaksi ini mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan mencapai tujuannya, serta menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat kinerja karyawan.

4. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Hasibuan & Bahri 2018, 71-80) berpendapat bahwa lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis utama:

- a. Lingkungan Kerja Fisik: Faktor-faktor fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik: Semua aspek yang terkait dengan interaksi dalam pekerjaan, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

5. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Siahaan & Bahri 2019, 16-30) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

- a. Cahaya dan pencahayaan
- b. Temperatur atau suhu udara
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi udara
- e. Bising

- f. Getaran mekanis
- g. Bau
- h. Tata warna
- i. Dekorasi
- j. Musik
- k. Keamanan
- l. Hubungan atasan-bawahan
- m. Hubungan rekan kerja

6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Surajiyo 2020, 25-30) indikator lingkungan kerja meliputi:

a. Suasana kerja

Kondisi tempat kerja yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya.

b. Hubungan antar pegawai

Kerjasama dan interaksi antara pegawai yang membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

c. Hubungan antara bawahan dan pimpinan

Kerja sama yang baik antara bawahan dan pimpinan, termasuk berbagi informasi, pemecahan masalah, dan kontribusi dalam pengambilan keputusan.

d. Fasilitas kerja

Semua fasilitas fisik dan infrastruktur yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dengan efisien dan nyaman.

7. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Dolonseda & Watung 2020, 288-297) lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja buruk sering menghadapi masalah serius, bahkan bisa mengalami kebangkrutan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik, yang dibentuk oleh perusahaan dan karyawan, dapat membuat perusahaan beroperasi dengan lebih efektif.

Lingkungan kerja juga sangat penting untuk kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, manajemen harus fokus pada memperbaiki lingkungan kerja yang tidak ideal, karena lingkungan yang tidak menyenangkan bisa menyebabkan stres pada karyawan.

Menurut Dorgan (Sinambela & Lestari 2021, 178-190) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

8. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (Prayogo & Ismiyati 2019, 15) mengemukakan,

“Disiplin Kerja merupakan cara seorang manajer dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan cara yang dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan melalui disiplin kerja”.

Selanjutnya, Menurut Sugandha (Dewi & Yoyo 2023, 30) menjelaskan bahwa:

“Disiplin adalah metode yang membantu karyawan mendidik untuk mematuhi aturan perusahaan, menikmatinya, dan melakukan kinerja yang baik”.

Selain itu, Hasibuan (Surajiyo 2020, 35) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan aturan sosial yang berlaku”.

Menurut Sihombing & Kusnawan (Sinuraya & Andy 2023, 4) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan karyawan melalui kegiatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap perintah dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi”.

Menurut Marcelrino & Tholok (2023, 4) menyatakan bahwa:

“Disiplin Kerja yaitu untuk memahami pertaturan dan prosedur serta kebijakan pada perusahaan tersebut. Melalui disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan selalu mengusahakan untuk tetap menjaga kualitas kerja dan memaksimalkan kinerja dan kedisiplinan kerja”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2023, 4) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan merupakan suatu bentuk pemahaman dan kemauan seseorang dalam melakukan setiap ketentuan perusahaan”.

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan 2022, 4) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara

sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Menurut Andy & Sutrisna (Yuliyana & Yoyo 2023, 4) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan”.

Menurut Handoko (Setyawan Vania 2023, 3) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Hal ini ditujukan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti standar dan aturan yang dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan”.

Menurut Baiti et al (Setyawan Vania 2023, 3) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah pengendalian diri, implementasi reguler, dan menunjukkan tingkat keseriusan dalam tim kerja pada suatu organisasi”.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

9. Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara 2019, 50) terdapat beberapa jenis disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, yang berfokus pada upaya untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri secara proaktif.

- b. Disiplin Korektif, yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Ini melibatkan penegakan aturan dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

10. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Saydam (Surajiyo 2020, 35), ada beberapa aspek dalam pengukuran disiplin kerja:

- a. Tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi: Ini menunjukkan seberapa besar perhatian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Semangat kerja dan gairah karyawan: Ini terlihat dari motivasi dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- c. Rasa tanggung jawab karyawan: Mengukur komitmen mereka dalam melaksanakan tugas secara maksimal.
- d. Ikatan antar pegawai: Ini mencakup peningkatan hubungan dan kerjasama di antara karyawan.
- e. Kinerja dan produktivitas: Menunjukkan hasil dari disiplin kerja yang baik, yang berdampak pada peningkatan hasil kerja dan efisiensi.

11. Indikator Disiplin Kerja

Afandi (Sardiyo 2022, 30) mengemukakan lima indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Kehadiran tepat waktu: Karyawan hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

- b. Pemanfaatan waktu secara efektif: Karyawan menggunakan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas.
- c. Kehadiran penuh: Karyawan tidak pernah absen tanpa izin atau alasan yang jelas.
- d. Patuhi peraturan: Karyawan mengikuti semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Pencapaian target pekerjaan: Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan mereka.

12. Pengertian Kompensasi

Rivai (Upiparami Herlinah & Andy 2023, 58-60) menyatakan bahwa:

“Kompensasi dapat berupa gaji yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka pada pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Kusnawan (Dharma 2022, 45) menjelaskan bahwa:

“Segala bentuk imbalan moneter yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaan mereka secara kolektif disebut sebagai penghargaan atau kompensasi”.

Menurut Nasrudin (Nasrudin et al 2020, 90) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas kesediaan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri”.

Menurut Diana Silaswara (2021, 17) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan”.

Menurut Setia & Andy (2022, 4) menyatakan bahwa:

“Kompensasi menjadi salah satu aspek yang dapat menjadi dampak bagi kinerja, karna kompensasi merupakan sesuatu dari perusahaan untuk karyawan dan dapat berupa apapun atas hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukan”.

Menurut Aprissa & Yoyo (2022, 4) menyatakan bahwa:

“Pekerja yang mempunyai keinginan dan melakukan kontribusi terbaiknya untuk organisasi layak menerima imbalan yang setara dengan kontribusinya”.

Menurut (Silaswara, Parameswari, Kusnawan & Hernawan 2021, 4) menyatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan pemberian secara langsung ataupun tidak langsung dari organisasi untuk pekerja karna telah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Menurut Dr. Siti Mujanah (2019, 3) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima kepada pegawai agar balas jasa kerja dan pengabdian mereka, Kompensasi berarti untuk pegawai itu sendiri selaku individu, Sebab banyaknya kompensasi ialah pemaparan ataupun dimensi angka profesi pegawai itu sendiri”.

Menurut Tegor (Dr. Dwi Joko Siswanto 2019, 3) menyatakan bahwa:

“Mendeskripsikan kompensasi bahwa pegawai menyatakan bentuk bayaran atau imbalan jasa untuk pegawai dengan pekerjaan mereka yang selama ini”.

Menurut Widiyanto (2024, 87) mengatakan bahwa:

“Upah adalah kompensasi atau pembayaran untuk pelayanan yang diberikan kepada karyawan. Pembayaran gaji pada umumnya diberikan dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas merupakan ide-ide gaji dan upah yang biasanya berupa finansial dan non finansial”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian uang atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang telah memberikan jasa dan kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selama seorang karyawan masih memberikan kontribusi dan terikat dengan perusahaan, karyawan tersebut akan terus mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan kerja.

13. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (Eulin Karlina 2019, 58-60), tujuan pemberian kompensasi meliputi:

1. Menarik calon pegawai atau karyawan yang berkualitas untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memastikan bahwa kompensasi mencukupi kebutuhan fisik, status sosial, dan kebutuhan pribadi mereka, sehingga mereka merasa bahagia dan dapat mempertahankan posisi mereka di perusahaan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

14. Indikator Kompensasi

Menurut Siagian (Haryani 2019, 18), penggajian harus diperhatikan dengan cermat agar perusahaan dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Indikator-indikator penggajian meliputi:

1. Keadilan internal: Karyawan yang berada di posisi yang setara harus menerima kompensasi yang sama.
2. Keadilan eksternal: Karyawan dari satu perusahaan harus menerima kompensasi yang sebanding dengan karyawan dari perusahaan lain yang melakukan pekerjaan serupa dalam bidang yang sama.
3. Memenuhi kebutuhan: Gaji yang diberikan harus mencukupi kebutuhan dasar karyawan.
4. Taraf hidup yang layak: Karyawan harus mendapatkan gaji yang sesuai dan wajar untuk memastikan tingkat kehidupan yang memadai.
5. Kesejahteraan: Kompensasi harus mencakup manfaat tambahan, seperti asuransi atau jaminan kesehatan, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
6. Menimbulkan semangat bekerja: Gaji yang memadai harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, sistem kompensasi dianggap efektif jika dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan, meningkatkan semangat kerja, serta memperhatikan keadilan internal dan eksternal.

15. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Gardner et al. (Ertanto & Suharnomo 2019, 1-35),

"*Self-esteem* dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima karyawan, dan hal ini, pada gilirannya, berdampak pada kinerja mereka. Dengan demikian, *self-esteem* berfungsi sebagai variabel yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja."

Dalam konteks ini, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan rasa harga diri atau *self-esteem* karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, rasa percaya diri mereka akan meningkat. *Self-esteem* yang tinggi ini, kemudian, berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, hubungan antara kompensasi dan kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana kompensasi memengaruhi pandangan diri karyawan terhadap kemampuan dan nilai mereka di tempat kerja.

16. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Surajiyo 2020, 60-65),

"Kinerja adalah hasil dari usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi".

Menurut Indra Bastian (Surajiyo 2020, 60-65) mengungkapkan bahwa:

"Kinerja adalah hasil dari upaya maksimal untuk memenuhi tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi".

Menurut Mangkunegara (Surajiyo 2020, 60-65) menyatakan bahwa:

"Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dicapai baik dalam hal kualitas maupun kuantitas saat karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan".

Menurut Mangkunegara (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan & Eso Hernawan 2021, 4) mengatakan bahwa:

“Memberikan batasan terhadap kinerja atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan juga kuantitas yang diraih ketika menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggungan dan kewajiban yang sudah diberikan”.

Menurut Byar dan Rue (Warella et al 2021, 4) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan tingkatan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja juga yang akan mempertimbangkan orang tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan dengan baik atau belum”.

Menurut Rahayu & Santosa (2023, 3) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil dari melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai visi dan misi organisasi”.

Menurut Santosa et all (2020, 3) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Gunawan & Sutrisna (2022, 3) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hal dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang bersangkutan dengan organisasi”.

Menurut Nurlaila (Eulin Karlina 2019, 3) menyatakan bahwa:

“Kinerja sebagai kualitas atau kuantitas yang diberikan kepada pegawai karena telah melakukan pekerjaanya.”

Menurut Pujiarti (Yoyo & Yuliana 2022, 4) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan suatu perusahaan dengan bekerja sama dalam mencapai hasil berdasarkan tingkat dan juga standar kualitas yang telah ditetapkan.”

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan, membantu karyawan mencapai performa terbaik mereka, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

17. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Michael Armstrong (Surajiyo 2020, 80), penerapan manajemen kinerja memiliki tujuan-tujuan berikut:

1. Meningkatkan kinerja organisasi: Manajemen kinerja bertujuan untuk memperbaiki keseluruhan efektivitas dan produktivitas organisasi.
2. Mendorong perubahan budaya: Tujuannya adalah untuk menciptakan dan memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada hasil.
3. Meningkatkan semangat dan komitmen staf: Manajemen kinerja dirancang untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi anggota staf.
4. Memberikan peluang untuk pengembangan: Salah satu tujuan adalah membantu karyawan berkembang dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka serta dengan organisasi.

5. Membangun komunikasi yang positif: Manajemen kinerja bertujuan untuk memfasilitasi komunikasi terbuka dan konstruktif antara manajer dan staf sepanjang tahun.
6. Menetapkan sasaran yang jelas: Ini melibatkan pembuatan kerangka kerja untuk menetapkan standar kinerja dan target yang jelas, sehingga semua orang tahu apa yang harus dicapai dan siapa yang bertanggung jawab.
7. Fokus pada peningkatan kualitas dan keterampilan: Tujuan lainnya adalah untuk memperhatikan kualitas dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan efektif serta langkah-langkah untuk memperbaiki keterampilan tersebut.

18. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja individu dan organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar organisasi. Menurut Mangkunegara (Surajiyo 2020, 85), ada dua faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan terdiri dari potensi intelektual (IQ) serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sebagai contoh, seorang pegawai dengan IQ rata-rata (110-120), pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan keterampilan yang memadai akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya—yaitu memastikan bahwa orang yang tepat berada di posisi yang tepat dengan tugas yang sesuai.

2. Motivasi

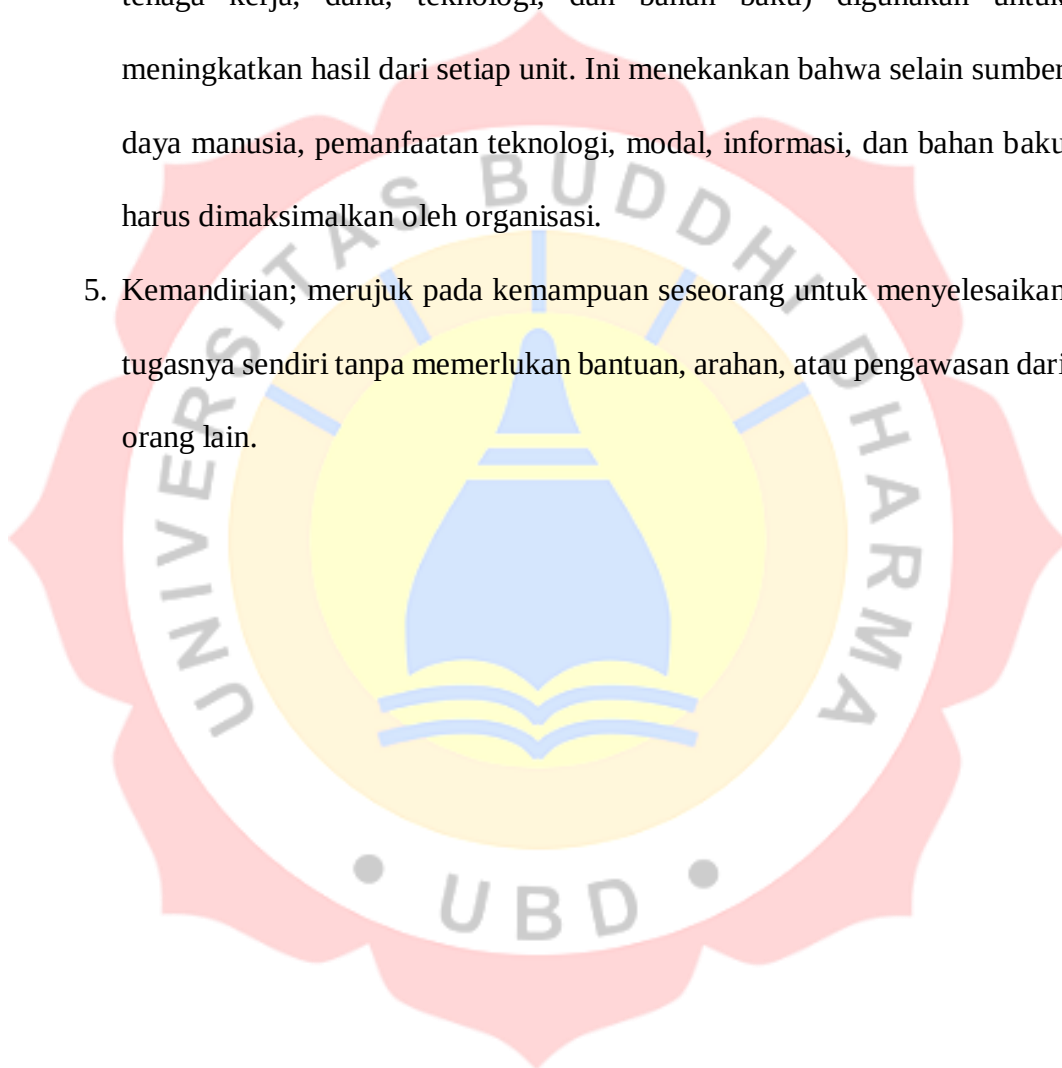
Motivasi karyawan berkaitan dengan bagaimana mereka merespons lingkungan kerja mereka. Motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kondisi yang mempengaruhi semangat kerja dan dorongan untuk mencapai hasil yang baik disebut sebagai motivasi.

19. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan pandangan Robbins (A. D. Dewi 2019, 1-23), indikator kinerja merupakan sarana untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yang mencakup:

1. Kualitas kerja; dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap mutu hasil pekerjaannya dan tingkat kesempurnaan yang dicapai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kualitas kerja juga mencerminkan seberapa baik atau buruk hasil yang dicapai, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas; merujuk pada jumlah output yang dihasilkan, yang diukur dari jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Ini menunjukkan seberapa banyak hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan, seperti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh organisasi.

3. Ketepatan waktu; mengukur sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan hasil yang dicapai dan optimalisasi waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas; menunjukkan bagaimana sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit. Ini menekankan bahwa selain sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, modal, informasi, dan bahan baku harus dimaksimalkan oleh organisasi.
5. Kemandirian; merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari orang lain.



B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1.	Michael Franciscus Albertho (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua	Disiplin Kerja Kerja Kompensasi Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua dengan sig. 0,032 dan thitung 2,174 > ttabel 1,654. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan dengan sig. 0,037 dan t hitung 2,119 > t tabel 1,654. Lingkungan Kerja (X3) juga berpengaruh signifikan dengan sig. 0,000 dan t hitung 8,408 > t tabel 1,654. Semua hipotesis diterima.

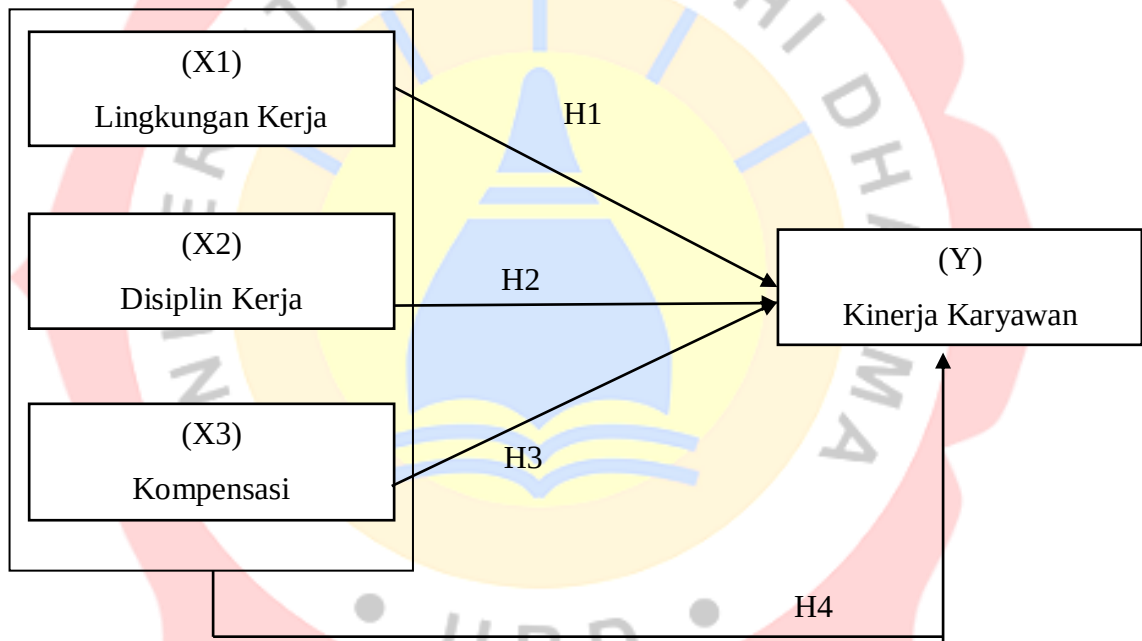
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
2.	Calvin Linaldi (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT Metalindo Prima	Motivasi Lingkungan kerja Disiplin Kerja Kepemimpinan	Variabel X1 (motivasi) menunjukkan thitung 6,632 > ttabel 1,665 dengan probabilitas 0,000 < 0,05, menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (lingkungan kerja) memiliki thitung 4,614 > ttabel 1,665 dan probabilitas 0,000 < 0,05, juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Variabel X3 (disiplin kerja) dengan thitung 5,567 > ttabel 1,665 dan probabilitas 0,000 < 0,05 menunjukkan hal yang sama. Variabel X4 (kepemimpinan) dengan thitung 4,815 > ttabel 1,665 dan probabilitas 0,000 < 0,05 juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
3.	Agus Halim Harahap (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Medan Area	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi	Variabel Disiplin Kerja memiliki thitung 2,986 > ttabel 1,678, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area. Lingkungan Kerja menunjukkan thitung 2,191 = ttabel 2,191, juga dengan pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, Kompensasi dengan thitung 3,034 > ttabel 1,678 menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Medan Area.

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
4.	Fanny Thalia Anggraeni (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT Harsan Teknik Indonesia) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung untuk Lingkungan Kerja (X1) sebesar 13,499, Disiplin Kerja (X2) sebesar 17,091, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 18,742, semuanya lebih besar dari ttabel 1,98472 dengan tingkat signifikansi masing-masing $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harsan Teknik Indonesia.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel utama dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi bagaimana setiap variabel mempengaruhi kinerja dan memahami interaksi di antara mereka untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja di perusahaan.



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Perumusan hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis dirumuskan untuk mengevaluasi secara empiris apakah masing-masing variabel tersebut memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dan untuk memvalidasi hubungan yang diajukan dalam teori dan studi sebelumnya. Berikut hipotesis yang diajukan penulis:

H₁ = Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ = Diduga ada pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃ = Diduga ada pengaruh kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H₄ = Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Dr. Ajat Rukajat 2019, 80) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata dalam sekelompok orang, objek, atau kondisi yang diselidiki”.

Menurut (Isnawati et al 2020, 37-44) menyatakan bahwa:

“Data yang dikumpulkan secara deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan saat ini dan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saat ini”.

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif karena fokusnya pada analisis data numerik. Data diolah dengan metode statistika menggunakan program SPSS 25, menghasilkan informasi kuantitatif melalui pengukuran. Metode survei diterapkan untuk mengumpulkan data dari lokasi tertentu, baik yang alami maupun buatan, dan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, serta survei.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Nobelindo Jaya, yang berlokasi di Kawasan Bandara Benda Permai, Jalan Raya Perancis No. 68 Blok A-21, Benda, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15125. Penelitian dimulai dengan penulis mendalami isu-isu yang dihadapi perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas. Temuan dari penelitian ini mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan perusahaan, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk judul skripsi: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nobelindo Jaya."

1. Sejarah Singkat

PT Nobelindo Jaya adalah perusahaan swasta yang spesialis dalam produksi tinta percetakan. Didirikan pada tahun 2000, perusahaan ini berlokasi di Kawasan Bandara Benda Permai, Jalan Raya Perancis No. 68 Blok A-21, Benda, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15125. PT Nobelindo Jaya fokus pada pembuatan tinta cetak dan saat ini mempekerjakan 134 karyawan.

2. Visi dan Misi

a. Visi

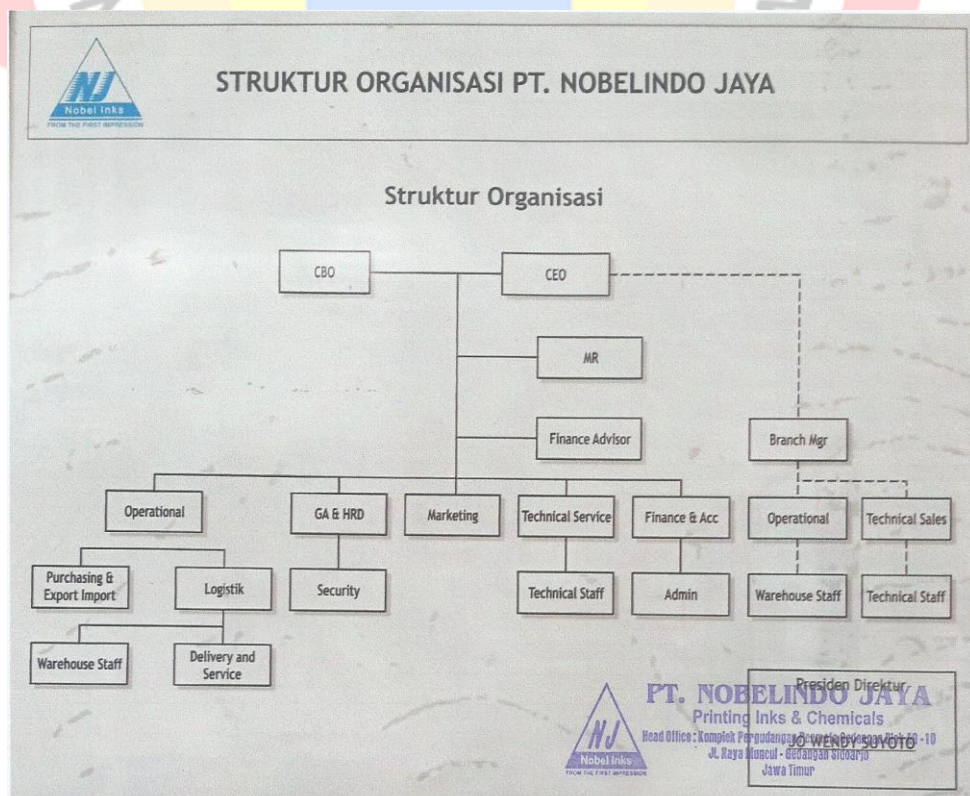
Menjadi perusahaan terkemuka yang dikenal karena reputasi dan kualitasnya, serta menyediakan pelayanan terbaik bagi industri percetakan global, terutama di Indonesia, dengan standar kualitas internasional.

b. Misi

Berkomitmen untuk mendukung industri percetakan dengan menyediakan produk berkualitas tinggi dan ramah lingkungan, serta memberikan pelayanan yang fokus pada kepuasan pelanggan, guna memastikan pertumbuhan perusahaan yang sehat, kuat, dan dinamis.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan pengaturan hubungan antar pegawai serta pembagian tanggung jawab, wewenang, dan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan secara keseluruhan. Desain struktur organisasi penting untuk memastikan setiap anggota memahami perannya dan dapat menjalankan tugas masing-masing dengan efektif. Berikut adalah struktur organisasi PT Nobelindo Jaya beserta tugas dari setiap unit kerja, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : PT Nobelindo Jaya

Gambar III.2 Struktur Organisasi PT Nobelindo Jaya

4. Deskripsi Pekerjaan

a. Presiden Direktur

Presiden Direktur memimpin manajemen puncak perusahaan dan bertanggung jawab atas operasional sehari-hari. Tugasnya meliputi penetapan arah perusahaan, penyusunan anggaran tahunan, pengambilan keputusan strategis, serta perumusan dan penerapan kebijakan perusahaan.

b. Direktur

1. Merancang strategi perusahaan jangka panjang dan pendek.
2. Menerima laporan keuangan secara rutin.
3. Mengarahkan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.
4. Menilai dan memperbaiki kinerja perusahaan.

c. *Manager Representative*

1. Memastikan sistem manajemen mutu berfungsi dengan baik.
2. Mewakili perusahaan dalam audit internal dan eksternal.
3. Menyusun prosedur pengendalian dokumen dan catatan serta memastikan pelaksanaannya.
4. Mengatur dan mengawasi kegiatan audit.
5. Mengevaluasi dan melaporkan sistem manajemen mutu dalam rapat tinjauan manajemen.

d. *Finance Advisor*

1. Mengawasi pelaksanaan anggaran dan menganalisis perubahan anggaran.
2. Merencanakan dan mengelola biaya anggaran.
3. Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan.

e. Branch Director

1. Mengelola pencapaian dan kinerja cabang melalui perencanaan dan pemantauan penjualan.
2. Mengelola pelanggan untuk memenuhi target penjualan.
3. Menyusun jadwal kunjungan dan menetapkan target penjualan.
4. Memantau penagihan dan jatuh tempo piutang.
5. Memeriksa kesiapan sales order untuk pengiriman produk.
6. Berkoordinasi dengan pusat dan cabang untuk penentuan wilayah dan target penjualan.
7. Menganalisis pasar dan pesaing.
8. Menyusun strategi penjualan berdasarkan kebutuhan pasar.

f. Technical Sales Manager

1. Menangani aplikasi produk, terutama uji coba produk baru dan proyek pelanggan.
2. Mengembangkan formula baru untuk uji coba bila diperlukan.
3. Membantu pelanggan selama proses uji coba produk.
4. Menyusun laporan kunjungan pelanggan untuk rapat mingguan.

g. Technical Staff

1. Bertanggung jawab atas penggunaan dan perawatan alat laboratorium.
2. Menyusun laporan hasil percobaan laboratorium.
3. Mencatat produk *reject* dan mengambil tindakan perbaikan.
4. Mengontrol warna produk sesuai standar yang diberikan.
5. Melaksanakan perintah dari *Technical Sales Manager* dan *Technical Service*.

h. *Operational Manager*

1. Mengelola seluruh kegiatan operasional dan logistik.
2. Merencanakan produksi, pengembangan karyawan, perbaikan, pengiriman, dan kualitas produk.
3. Menganalisis masalah operasional.
4. Merekomendasikan program baru untuk meningkatkan produktivitas.
5. Mengkoordinasikan pemeliharaan mesin.
6. Berpartisipasi dalam penyusunan anggaran.
7. Memantau pengeluaran biaya sesuai anggaran.

i. *Warehouse Staff*:

1. Menerima dan memeriksa barang yang datang.
2. Mencatat barang berdasarkan jumlah, kode, dan deskripsi.
3. Menyusun barang sesuai denah gudang.
4. Menerima *Purchase Order* (PO) dan menyiapkan barang untuk pengiriman.

j. *Finance & Accounting*

1. Membukukan transaksi *petty cash* dan bank.
2. Mengelola transaksi bank.
3. Menagih piutang dan menukar faktur.
4. Membuat laporan piutang dan hutang dagang.
5. Membayar semua hutang dagang perusahaan.
6. Melaporkan transaksi keuangan.
7. Menyusun laporan keuangan pembelian.
8. Menyiapkan data untuk pelaporan perpajakan.

k. *Administration Staff*

1. Menyiapkan voucher transaksi untuk dibukukan.
2. Membuat jurnal dan input transaksi ke dalam program.
3. Memastikan data sesuai dengan buku *petty cash* dan rekening koran.
4. Mencetak dan memastikan kelengkapan *invoice* serta faktur pajak.
5. Membukukan dokumen terkait pengiriman dan faktur.
6. Menyiapkan data dan melaksanakan perintah dari *Finance & Accounting*.

l. *Technical Service*

1. Menyusun pencampuran warna khusus sesuai permintaan pelanggan.
2. Menangani keluhan terkait masalah teknis dan mutu produk.
3. Mengantisipasi dan mencegah produk *reject*.

4. Merawat alat-alat laboratorium.

m. Marketing

1. Mempromosikan produk perusahaan kepada pelanggan.
2. Menginformasikan kebutuhan teknis kepada tim Technical.
3. Mengikuti perkembangan penjualan produk.
4. Meningkatkan penjualan dan pengembangan produk.
5. Mencari pelanggan baru dan mempromosikan produk.
6. Mengontrol kepuasan pelanggan dan pemakaian produk.
7. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

n. HRD & GA

1. Merencanakan dan menyusun program pelatihan.
2. Melakukan perekrutan dan memantau kinerja karyawan.
3. Mengecek absensi karyawan.
4. Menangani aspek hukum perusahaan.
5. Mengelola penggajian.
6. Menyediakan kebutuhan sehari-hari perusahaan.
7. Mencatat notulen rapat perusahaan.

o. Security

Bertanggung jawab atas keamanan operasional perusahaan, menjaga dari tindakan mencurigakan, dan mengontrol keamanan keluar masuk barang.

p. Operational

Memastikan kelancaran dan keamanan operasional serta membantu tugas dari *Operational Manager*.

q. *Logistic*

1. Menyusun daftar produk berdasarkan kode dan jenis.
2. Bekerja sama dengan *Warehouse* dan *Delivery* dalam menyiapkan produk.
3. Membuat surat jalan (*Delivery Order*).
4. Memonitor pemakaian dan penjualan produk.
5. Menyiapkan permintaan pembelian untuk persediaan.
6. Menyiapkan trial dan sample produk baru.
7. Memastikan kelengkapan produk yang dijual.
8. Membuat laporan stok secara rutin.

r. *Purchasing & Export Import:*

1. Menerima permintaan pembelian dari *logistic*.
2. Membuat order pembelian dan meminta persetujuan pimpinan.
3. Mengirimkan dan mengonfirmasi order ke *supplier*.
4. Mem-follow up ketersediaan barang dan waktu pengiriman.
5. Menyiapkan dokumen ekspor-impor.

s. *Delivery & Service:*

Memastikan produk dikirim dalam kondisi baik dan tepat waktu sesuai dengan *Purchase Order*.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2020, 104) menyatakan bahwa:

“Data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti.”

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2020, 104) menyatakan bahwa:

“Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti melainkan melalui berbagai dokumen yang dapat mendukung informasi”.

2. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

a. Sumber Data Primer

Sugiyono (2020, 104) menyatakan bahwa:

"Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden.”

Sumber data primer dapat diperoleh melalui:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021, 199) menyatakan bahwa:

“Kuesioner adalah mengumpulkan informasi dari orang-orang dengan meminta mereka mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya”.

2. Wawancara

Sugiyono (2021, 195) menjelaskan bahwa:

"Wawancara digunakan sebagai pendekatan pengumpulan data saat melakukan penelitian awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti."

3. Observasi

Menurut (Haddani dkk 2020, 123) mengatakan bahwa:

“Observasi merupakan prosedur ketat untuk mengumpulkan informasi tentang subjek studi, baik secara langsung maupun tidak langsung”.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2020, 104) menjelaskan bahwa:

“Sumber data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, melainkan diperoleh melalui orang lain atau dokumen”.

Sumber data sekunder dapat diperoleh dari:

1. Kepustakaan

Menurut (Sugiyono 2019, 40) mengungkapkan bahwa:

“Kepustakaan adalah prosedur pengumpulan informasi dari sumber-sumber seperti buku-buku ilmiah, makalah, dan jurnal yang relevan dengan subjek penelitian tertentu”.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Amin et al 2023, 15-31) menyatakan bahwa:

“Populasi merujuk pada keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian”.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Nobelindo Jaya, yang berjumlah 134 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2021, 127) menyatakan bahwa:

“Sampel merupakan gambaran numerik dan kualitatif dari populasi yang lebih besar”.

Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Menurut (Tarjo 2019, 57) menjelaskan bahwa:

“Metode sampling jenuh atau sensus adalah suatu teknik yang menggunakan setiap orang dalam suatu populasi sebagai sampel dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh atau metode pengambilan sampel sensus”.

Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini sama jumlahnya dengan populasi yaitu 134 karyawan PT Nobelindo Jaya.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik untuk mengumpulkan data primer dapat dilakukan melalui beberapa metode berikut:

a. Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2019, 199) menjelaskan bahwa:

“Kuesioner adalah mengumpulkan informasi dari orang-orang dengan meminta mereka mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya”.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2021, 195) menyatakan bahwa:

“Wawancara digunakan sebagai pendekatan pengumpulan data saat melakukan penelitian awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti”.

c. Observasi

Menurut (Haddani dkk 2020, 123) menyatakan bahwa:

“Observasi merupakan prosedur ketat untuk mengumpulkan informasi tentang subjek studi, baik secara langsung maupun tidak langsung”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan beberapa metode, antara lain:

a. Kepustakaan

Menurut (Sugiyono 2019, 40) menyatakan bahwa:

“Kepustakaan adalah prosedur pengumpulan informasi dari sumber-sumber seperti buku-buku ilmiah, makalah, dan jurnal yang relevan dengan subjek penelitian tertentu”.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Antar Rekan Kerja 3. Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja	1. Sirkulasi Udara. 2. Suhu dan Kelembaban. 3. Desain Ruangan. 4. Pencahayaan. 5. Hubungan antara Divisi. 6. Hubungan antara Karyawan. 7. Kerja sama antar Karyawan. 8. Komunikasi antara Pimpinan dan Bawahan. 9. Fasilitas yang Memadai.	Ordinal

		10. Tata Letak Meja Kerja yang Baik.	
Sumber : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau (Surajiyo 2020, 194-202).			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala

Disiplin Kerja (X2)	1. Masuk Kerja Tepat Waktu 2. Penggunaan Waktu Secara Efektif 3. Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja 4. Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan 5. Memiliki Target dan Tujuan yang Jelas	1. Absensi. 2. Disiplin Waktu. 3. Manajemen Waktu dengan Baik. 4. Prioritas Kewajiban. 5. Penuh Rasa Tanggung Jawab. 6. Mengikuti Tata Tertib. 7. Mengikuti Prosedur Organisasi. 8. Dedikasi yang Tinggi Dalam Menjalankan Tugas. 9. Evaluasi yang Berkelanjutan. 10. Target Tercapai dengan Baik.	Ordinal
---------------------	---	---	---------

Sumber : Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kota Lubuklinggau (Sardiyo 2022, 30).

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X3)	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Mampu Memenuhi Kebutuhan 4. Taraf Hidup yang Layak 5. Kesejahteraan 6. Menimbulkan Rasa Semangat Bekerja	1. Gaji yang Sesuai. 2. Beban Kerja Sesuai dengan Gaji. 3. Gaji sesuai UMR. 4. Gaji Sesuai dengan Pengalaman Kerja. 5. Gaji Sesuai dengan Peraturan Perusahaan. 6. Kenaikan Gaji. 7. Gaji dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehari-Hari. 8. Taraf Hidup yang Layak. 9. Jaminan Kesejahteraan. 10. Motivasi Positif.	Ordinal
Sumber: Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco (Haryani 2019, 18).			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. Sesuai dengan SOP Perusahaan. 2. Kualitas Kerja Sesuai Standar Perusahaan. 3. <i>Multitasking</i> . 4. Ketepatan dalam Mengerjakan Pekerjaan. 5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu. 6. Memberikan Laporan Sesuai dengan Jadwal. 7. Efektifitas dalam Bekerja. 8. Produktifitas dalam Bekerja. 9. Daya Tanggap yang Baik. 10. Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Secara Mandiri.	Ordinal
Sumber : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (A. D. Dewi 2019, 1-23).			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Janna & Herianto 2021, 1-12) menyatakan bahwa:

“Tujuan dilakukannya uji validitas pada kuesioner adalah untuk mengetahui seberapa baik kuesioner tersebut mengumpulkan data, khususnya terkait reliabilitas pertanyaan-pertanyaannya”.

b. Uji Reliabilitas

Notoadmojo (Janna & Herianto 2021, 1-12) menyatakan bahwa:

"Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, khususnya kapasitasnya untuk menghasilkan temuan yang konsisten ketika dilakukan beberapa kali pengukuran".

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Nasrum 2018, 15-30) menyatakan bahwa:

” Salah satu prasyarat untuk melakukan inferensi statistik adalah memastikan bahwa data bersifat normal”.

Untuk membantu peneliti menentukan jenis statistik yang tepat, perlu dilakukan uji normalitas data. Pemeriksaan ini dapat

dilakukan melalui metode histogram probabilitas standar, dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Azizah 2021, 61-69) menjelaskan bahwa salah satu cara untuk menemukan heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melihat scatterplot yang membandingkan nilai harapan variabel dependen (SRESID) dengan residual (ZPRED). Jika tidak ada pola yang jelas dan distribusi acak titik sumbu Y di sekitar garis nol, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Jika grafik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titiknya tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika pola tertentu muncul, hal ini mengindikasikan bahwa model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas, yang dapat merusak validitas model penelitian yang digunakan.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Azizah 2021, 61-69) menjelaskan bahwa uji ini berupaya mengidentifikasi variabel regresi yang memiliki hubungan linier yang sangat kuat satu sama lain. Keberadaan multikolinearitas dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam estimasi regresi dan menghasilkan koefisien regresi yang sangat besar, sehingga metode regresi menjadi kurang tepat. Tanda-tanda yang bisa menunjukkan adanya multikolinearitas antara lain:

- a. Nilai F-statistik dan *R-squared* yang signifikan, tetapi sebagian besar nilai t-statistik tidak signifikan;
- b. Korelasi yang tinggi antara dua variabel independen, biasanya lebih dari 0,8.

2. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = variabel independen pertama (Lingkungan Kerja)

X₂ = variabel independen kedua (Disiplin Kerja)

X₃ = variabel independen ketiga (Kompensasi)

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\varepsilon = \text{error}$

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Menurut (Sugiyono 2019, 257) menyatakan bahwa koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} + r^2_{yx3} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}r_{x1x3}}{1 - r^3_{x1x2x3}}}$$

Keterangan:

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y_1

R_{yx1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

R_{yx2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

R_{yx3} = Korelasi *product moment* antara X_3 dengan Y

R_{x1x2x3} = Korelasi *product moment* antara X_1 , X_2 , X_3

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Latief et al 2019, 127-131) menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi (R^2), yang nilainya berkisar antara nol hingga satu, menunjukkan tingkat ketepatan dalam analisis regresi”.

Ketika koefisien determinasi mendekati nol, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati satu, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Surajiyo 2020, 416-428) menyatakan bahwa:

”Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian”.

Nilai t tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan dihitung dari $df = n - k$. Nilai t tabel kemudian dibandingkan dengan t hitung yang diperoleh dari analisis. Perbandingan ini menentukan apakah hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak:

1. $H_0 = 0$, yang berarti kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.
2. $H_a \neq 0$, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor tersebut.
3. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha$, maka hasilnya dianggap signifikan, dan H_0 ditolak, sehingga H_a diterima.

4. Sebaliknya, jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} \geq \alpha$, H_0 diterima, dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Surajiyo 2020, 416-428) menyatakan bahwa:

“Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen”.

Uji ini juga digunakan untuk menilai dampak dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan berikut:

1. $H_0 = 0$, yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya.
2. $H_a \neq 0$, yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya.
3. Hasil uji dianggap signifikan jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Sebaliknya, jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.