

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BALI BUKITALLAM KUTA SELATAN BADUNG

Viktiria Wilfrida Nogo<sup>1</sup>, I Nyoman Mustika<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: fifisoromaking@gmail.com

### Abstrak

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung

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

### Abstrack

*The role of Human Resources (HR) in a company is very important because as the driving force and manager of the system, in order for it to run well, the manager must pay attention to important aspects such as training, development and motivation. This study aims to determine the influence of Discipline and Work Environment on employee performance at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. This research was conducted at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. The research object in this study is the trap, Discipline and Work Environment on employee performance at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. The population and sample used in this study were 75 employees at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS software version 25. Based on the results of the analysis, this study showed that sensitive had a positive and significant effect on employee performance at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Bali Bukit Alam, Badung Regency*

**Keywords: Compensation, Discipline, Work Environment and Employee Performance**

### PENDAHULUAN

Menurut Arifin (2017), Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus

memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Menurut Sinabela (2017), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Arda (2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu menjalankan semua tugas yang diberikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Esthi, 2021). Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2021). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain kompensasi adalah disiplin (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina, (2019). Dengan hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Laksono dan Wilasittha, 2021). Eka Wilda Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila lingkungan kerja meningkat akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap kinerja kerja karyawan yang terjadi pada PT Bali Bukit Alam adalah ketidak hadiran atau absensi karyawan. Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap kompensasi pada PT Bali bukit alam adalah menurunnya pendapatan gaji dan insentif pada karyawan pada masa pandemi ini yang dimana segala kegiatan pekerjaan dilakukan secara normal dan sebagaimanamestinya, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan membuat citra perusahaan menurun. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap disiplin kerja pada PT yaitu terletak pada indikator penggunaan waktu yang secara efektif. Pegawai pada PT Bali Bukit Alam waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai

sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawai sehingga membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja tersebut, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali Bukit Alam Kabupaten Badung “. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori Teori Atribusi (*Atribution Theory*)**

*Atribution Theory* merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat

dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2018) Kompensasi ialah balasan jasa yang perusahaan berikan pada karyawan yang sifatnya finansial dan non-finansial bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut berarti memberi penghargaan kepada semua karyawan yang terlibat dengan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Hasibuan (2017) adalah:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan atau asuransi

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma soaial yang berlaku. Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:89) adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi
- 2) Penggunaan waktu yang secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

**Lingkungan Kerja**

Menurut Faيدا 2019 Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Sadarmayanti, 2017 Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung semangat kerja. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya di kantor. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

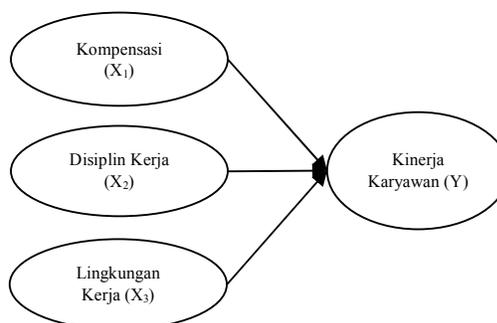
- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising

- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan berekerja
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

**KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Metode Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kaeyawan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Pengambilan sampel

menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolinearitas
  - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
  - a) Analisis Regresi Linear Berganda
  - b) Analisis Korelasi Berganda
  - c) Analisis Determinasi
  - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

Pengujian terhadap validitas menggunakan pada tingkat signifikan 5 persen, berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SPSS dapat dilihat pada lampiran 4, karena seluruh uji validitas menggunakan *analisis factor*, suatu item dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* lebih besar dari 0,3, dan juga mempunyai kecukupan sample lebih besar dari 0,5. Apabila korelasi antar butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji instrumen penelitian yang mengukur variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung dengan jumlah responden sebanyak 75.

Diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi, Disiplin kerja,

Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung  $> r$  Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Reliabilitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *alpha cronbach* dengan  $\alpha$ , dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> 0,60	keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,700	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja,(X <sub>2</sub> )	0,694	<i>Reliabel</i>
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,664	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0,619	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran 4 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77042535
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,046
	Negative	-,056
Test Statistic	,056	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 2 atas dapat dilihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coeffisien								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,602	,810		,744	,46		
	X1	,199	,064	,239	3,09	,00	,760	1,317
	X2	,215	,065	,244	3,30	,00	,833	1,200
	X3	,363	,051	,553	7,12	,00	,752	1,330

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,453	,426		1,063	,291
	X1	-,040	,034		-,158	-,238
	X2	-,013	,034		-,047	-,731
	X3	0,049	,027		,244	1,829

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Disiplin kerja(X<sub>2</sub>) dan Lingkungan kerja(X<sub>3</sub>) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas

**Analisis Inferensial**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja, ( $X_2$ ) Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,602	,810		,744	,460
	X1	,199	,064	,239	3,096	,003
	X2	,215	,065	,244	3,308	,001
	X3	,363	,051	,553	7,123	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,602 + 0,199 X_1 + 0,215X_2 + 0,363X_3$$

- a)  $a = 0,602$  artinya apabila Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar 0,602
- b)  $b_1 = 0,199$  artinya apabila Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sedangkan Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)
- c)  $b_2 = 0,215$  artinya apabila Disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka akan

diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y)

- d)  $b_3 = 0,363$  artinya apabila Lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat sedangkan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y)

**Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variable bebas dengan terikat. Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 6 berikut ini

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,678	,664	,78653

a. Predictors: (Constant), X2,X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,823 besarnya nilai R 0,823 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung

**Analisis Determinasi**

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,664 atau 66,4 %, artinya Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung adalah sebesar 66,4 % dan sisanya 33,6% dijelaskan variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**Uji t-test**

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan atau

hanya diperoleh secara kebetulan. Dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,602	,810		,744	,460
X1	,199	,064	,239	3,096	,003
X2	,215	,065	,244	3,308	,001
X3	,363	,051	,553	7,123	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )  
Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Signifikansi variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Ala Kuta Selatan Badung
- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )  
Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan Signifikansi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )  $0,001 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung
- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ )  
Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan Signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bkit Alam Kuta Selatan Badung

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang

positif sebesar 0,199 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung, hal ini berarti apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Saragih (2022), Jatmika dkk (2022), Esthi (2021), Zaeni dkk (2022), Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kompensasi meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t untuk variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,215 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )  $0,001 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam

Kuta Selatan Badung, artinya apabila Lingkungan kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau perusahaan. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Jufrizen dan Hadi (2019), Syahrani dkk (2021), Butarbutar dan Nawangsari (2022), menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan kerja( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,363 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja( $X_3$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung, artinya apabila Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Citraningtyas dan Djastuti,2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang dirasakan karyawan di tempat dimana dia bekerja (Sofyan,2013). Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung untuk tetap meningkatkan kinerjanya, yang kurang nyaman maka akan cenderung bekerja dengan malas-malasan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wilasittha (2021), Suryadi dan Yusuf (2022), Hafeez dkk (2019), Hartinah dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila motivasi kerja karyawan baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa

*apabila Kompensasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung.*

- 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila Disiplin kerja berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung*
- 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa *apabila Lingkungan kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung.*

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.

Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, *Self Efficacy* (percaya diri), Gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

### **Saran**

Hasil Pada deskripsi variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan Karyawan menerima imbalan dari perusahaan yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah yaitu 2,60, maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung untuk memperhatikan pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bersifat rutin agar tepat waktu dengan jumlah yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena karyawan sudah menerima imbalan sesuai dengan waktu dan harapan mereka.

Hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Karyawan selama bekerja diberikan tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah yaitu 2,27 maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT. Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung agar melakukan pengawasan dan memperhatikan kepada karyawan selama bekerja yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk menjaga nama baik perusahaan kepada para stake Holder terutama memberikan kepuasan kepada konsumen yang dapat diukur dari kuantitas maupun kualitas produk yang dihasilkan.

Hasil Pada deskripsi variabel Lingkungan kerja yaitu pada pernyataan Karyawan selama bekerja dengan suhu udara ruangan yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah yaitu 2,03 maka peneliti menyarankan kepada Manajemen PT.

Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badunguntuk memperhatikan Lingkungan kerja karyawan yaitu khususnya pada suhu udara pada ruang kerja karyawan yang mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja yaitu dengan Langkah menambah udara pendingin (AC) hal ini akan dapat memberikan suasana yang nyaman dan adem dan karyawanpun akan focus untuk bekerja

*Administrasi Perkatoran, 4(2) 69-75*

Jatmika, Pungky Praja., & Sriadi, Mohammad Bayu Dasril. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawwan Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. *Jurnal ekonomi*.

Sari, Abu., Fakhry, Zamzam., & Harun, Syamsudin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2745-7257*.

Esthi, Rianasari Bimanti. 2021. Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. Dhaya listrik and material. *Forum Ekonomi, 23(1) 2021, 145-154*.

Zaeni, Nurhaeda., Aryati, Arfah., & Baharuddin, Semmaila. 2022. *Point Of View Research Management, 3(2) 2022 may pp 161-173*.

Jufrizen., Hadi, Fadilla Puspita. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen. 2622-0377*.

Prasetyo, Ery Teguh., Marlina, Puspa. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 2019, 21-30*.

Tannady, Hendy., Nuryana, Ariel. 2022. Peran Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

Ratnasari, Sri Langgeng., Saulina Berta., & Tanjung, Rona. 2021. Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2581-2769*.

Wibowo, Abiyyu Satrio. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Jurnal Of Management Review, (3) 655-663*.

Maharani, Dewi. 2019. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 9(2)*.

Hasim, Dahlan Djamil., & Hamdan. 2017. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makasar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan*

- Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2723-2328.
- Syahrani., Rahmisyari., & Parwoto. 2021. The Influence of Transformational Leadership and Work Discipline on the Work Performance of Education Service Employess. *An Open Access Journal*, 10683844.
- Butarbutar, Bosman., Nawangsari, Lenny Christina. 2022. The Effect of Compensation and Work Discip; ine on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti Internasional Journal*, 2686-6331.
- Laksono, Bayu Rama., Wilasittha, Acynthia Ayu. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 2615-7004.
- Suryadi, Ilham., Yusuf, Sachro. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Aktif*, 2622-8882.
- Nuriyah, Sinta., Qomariah, Nurul., & Setyowati, Trias. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 2621-5306.
- Hafeez, Iqbal., Yingjun, Zhu., & Hafeez, Saba. 2019. Imapact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 2029-7491.
- Hartinah, Sitti., Suharto, Putut., & Umam Rofiqul. 2019. The role of Principal's Leadership, Work Environment and Motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 235-246.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of

Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.

*International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.

Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.

Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.

Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).

Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business.