

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MASSCOM GRAPHY SEMARANG**

**Ok Prasetyo Aji<sup>1</sup>, Sri Suryoko<sup>2</sup> dan Agung Budiarmo<sup>3</sup>**  
okiprasetyoaji@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the human resources play an important role in realizing the performance of a company. Companies are required to improve the performance of employees in order to output the resulting competitive. PT. Masscom Graphy Semarang is a company engaged in the printing and publishing of daily newspapers and magazines so need to maintain human resources work in order to meet the quality and quantity product. However, in 2013 an increase Missdruk in the work of the PT. Masscom Graphy Semarang which causes a decline in the quality and quantity of production.*

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work discipline, and compensation for the performance of PT. Masscom Graphy Semarang. This type of research is explanatory, with technique of collecting data through using interviews, questionnaires and library research. The sampling technique using disproportionate random sampling technique. Sample of 60 people who are employees of the production of a wide - range of sub-section. This study used a qualitative analysis techniques and quantitative analysis. Quantitative analysis using validity, reliability test, correlation coefficient, simple and multiple regression analysis, the coefficient of determination, cross tabulation, as well as the significance test (t test and F test).*

*Results of this study variable working environment variable is good, variable labor discipline is exceptionally high, and variabel compensation is relatively adequate and the variable performance is excellent .The results of this study all independent variables, namely the work environment (X1), labour discipline (X2), and compensation (X3) together (simultaneously) or individually (partial) affect employee performance dependent variable (Y).*

*Suggestions in this research that the company should pay attention to hygiene in the workplace, improve regulatory oversight of the work, and reviewing the compensation following the employee's needs, and maintaining the quality and quantity of printing as a result of employee performance and the need for further research by the company or outside the company about the variables - other independent variables that can be considered to provide an additional contribution to improving employee performance.*

**Keywords:** *work environment, labour discipline, compensation, performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan kinerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar output yang dihasilkan mampu bersaing. PT. Masscom Graphy Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan serta penerbitan surat kabar harian dan majalah sehingga perlu menjaga sumber daya manusia yang bekerja agar mampu memenuhi kuantitas dan kualitas produk. Namun, pada tahun 2013 terjadi peningkatan produk cacat pada hasil kerja PT. Masscom Graphy Semarang yang menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas hasil produksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja PT. Masscom Graphy Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory*, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportionate random sampling*. Sampelnya berjumlah 60 orang yang merupakan karyawan bagian produksi dari bermacam – macam

<sup>1</sup>Ok Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

sub bagian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, tabulasi silang, serta uji signifikansi (uji t dan uji F).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja tergolong baik, variabel disiplin kerja tergolong sangat tinggi, dan variabel kompensasi tergolong memadai serta variabel kinerja tergolong sangat baik. Seluruh variabel independen, yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama (*simultan*) maupun sendiri-sendiri (*parsial*) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

Saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan hendaknya memperhatikan kebersihan di lingkungan kerja, meningkatkan pengawasan terhadap peraturan kerja, dan mengkaji ulang pemberian kompensasi mengikuti kebutuhan karyawan, dan menjaga kualitas dan kuantitas percetakan sebagai hasil kinerja karyawan serta perlunya penelitian lanjutan oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel – variabel bebas lain yang dapat dianggap memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Suatu perusahaan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang baik akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Laba atau keuntungan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan berorientasikan pada laba, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut agar dapat dipasarkan kepada konsumen. Kualitas dan pelayanan yang baik membuat konsumen akan menggunakan produk tersebut secara terus menerus. Hal ini akan meningkatkan laba perusahaan secara maksimal. Kualitas dan pelayanan produk yang dihasilkan tersebut tergantung dengan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan-karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini dikemukakan oleh Mardiana dalam Sofyandi (2008:66), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memberi kenyamanan konsumen dan kepuasan konsumen atas kinerja yang baik oleh karyawan tersebut. Dengan lingkungan kerja yang memadai, membuat karyawan nyaman dalam menjalankan tugasnya,

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

memberikan pelayanan yang prima, sehingga proses pelayanan memuaskan. Selain itu, karyawan yang tidak terlibat langsung dengan konsumen juga bisa merasakan manfaat lingkungan kerja yang baik. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dapat membantu proses pekerjaan karyawan tersebut dibantu dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman dirasakan.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2008:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Manajer akan membuat suatu tata tertib dan peraturan yang nantinya harus dilakukan oleh semua karyawan di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut akan dilaksanakan oleh semua karyawan atas kesadaran dan kesediaannya. Dan adanya sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut, membuat karyawan akan menghindari sanksi dan berusaha disiplin tiap waktu. Dengan disiplin, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan di perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, ketepatan waktu sangatlah penting karena juga berdampak langsung pada proses pelayanan konsumen. Disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat menurut Hasibuan (2008:194) karena dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas serta kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan keahliannya mengharapkan akan mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi ini yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kelangsungan hidup sehari-hari.

PT Masscom Graphy Kota Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yaitu percetakan koran, percetakan majalah, dan percetakan buku. Bergerak dibidang percetakan, membuat PT Masscom Graphy sadar akan produktivitas perusahaan terletak pada kinerja karyawan-karyawannya agar percetakannya mampu memenuhi kebutuhan setiap harinya. Didalam melakukan percetakan, maka resiko akan cacat produk ada sehingga perlu untuk diminimalkan. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, produk cacat yang dialami PT Masscom Graphy Semarang mengalami penurunan dan kenaikan yang semuanya melewati batas toleransi yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang”**

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

3. Pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana dalam Sofyandi (2008:66), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Nitsemto (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2007:45) , Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebersihan tempat kerja, pewarnaan tembok dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2008:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Jadi karyawan harus bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Hasibuan (2008:194) mengemukakan faktor-faktor kedisiplinan adalah teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (kepengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Siswanto (2002:291) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Moekijat (2005: 109), kedisiplinan adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan karyawan dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dan memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberikan perusahaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku menurut Hasibuan (2009:122) adalah asas keadilan dan asas kelayakan serta asas kewajaran.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2009:118) terdapat beberapa penelitian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2009:120) adalah ikatan kerja sama, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sebagai motivasi, menjaga stabilitas dan disiplin karyawan. Menurut Hasibuan (2009:124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya :

1. sistem waktu,
2. sistem hasil (*output*).
3. sistem borongan.

Veithzal Rivai (2007:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Komponen-komponen kompensasi berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung.

### **Kinerja**

Menurut Bambang Kusrianto, dalam buku Mangkunegara (2007:67), kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu (lazimnya per-jam).

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja selalu berkaitan dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

yang berpendapat tentang standar kinerja yang digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Davries dkk. dalam Sudarmanto (2009:10-11) menyatakan bahwa dalam melakukan kinerja ada 3 pendekatan, yaitu:

- 1) Pendekatan personality trait, yaitu dengan mengukur: kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
- 2) Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur: umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap komplain pelanggan.
- 3) Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur: kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai dengan jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakuakn dengan mengukur 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan dalam mencapai hasil.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *eksplanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bidang produksi PT Masscom Graphy Semarang yang berjumlah 150 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil untuk diteliti. Penentuan sampel menurut Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2} = \frac{150}{1+1,5} = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ orang}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *disproportionate random sampling*.

### **Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Data Kualitatif**

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Yaitu suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian/penggambaran tentang gejala/fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi serta kinerja dengan tetap mengacu pada teori-teori yang melandasi penelitian ini.

#### **b. Analisis Data Kuantitatif**

Yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik/perhitungan sebagai berikut:

##### **1. Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk menguji apakah alat yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, Ferdinand (2006: 276). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang dilihat berdasarkan *corrected item-total correlation*. (Ghozali, 2006:45).

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh secara konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008:140). Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS. (Ghozali, 2006:42).

##### **3. Analisis Tabulasi Silang**

Analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **4. Koefisien Korelasi**

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel uji independen terhadap variabel dependen.

##### **5. Analisis Regresi**

###### **a. Analisa Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, atau kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

###### **b. Analisa Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

##### **6. Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengukur prosentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X).

##### **7. Uji Signifikansi**

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**a. Uji t**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

**b. Uji F**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,587	33,4%	5,525	-	Ha diterima
2	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,671	44,1%	6,895	-	Ha diterima
3	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,532	27%	4,781	-	Ha diterima
4	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,714	48,4%	-	19,420	Ha diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Hipotesis pertama yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah terbukti sebesar 33,4%. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Lingkungan kerja PT. Masscom Graphy Semarang tergolong baik.

Hipotesis kedua yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah terbukti sebesar 44,1%. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Disiplin kerja PT. Masscom Graphy Semarang tergolong sangat tinggi.

Hipotesis ketiga yang dibangun menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah terbukti sebesar 27%. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Kompensasi PT. Masscom Graphy Semarang tergolong memadai.

Secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. Berdasarkan hipotesis yang dibangun oleh peneliti bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang sebesar 48,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,6716). Pengaruh yang terbesar pada uji t adalah pada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung (19,420) > F tabel (2,769).

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro



## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian sebagian besar responden terhadap lingkungan kerja tergolong baik, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori cukup baik (18,3%). Penilaian sebagian besar responden terhadap disiplin kerja tergolong sangat baik, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori cukup baik (5%). Penilaian sebagian besar responden terhadap kompensasi tergolong baik, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori cukup baik (16,7%). Penilaian sebagian responden terhadap kinerja karyawan tergolong sangat baik, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori cukup baik (10%).
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, pengaruh antarvariabel bersifat positif. Sehingga semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kuat.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, pengaruh antarvariabel bersifat positif. Sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan kuat.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, pengaruh antarvariabel bersifat positif. Sehingga semakin baik kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan cukup kuat
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan kuat.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peningkatan lingkungan kerja secara keseluruhan diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan dengan cara kebersihan bisa ditingkatkan dengan membersihkan bagian-bagian yang berdebu dan menambah peredam suara agar suara bising yang dihasilkan oleh mesin bisa diminimalkan. Hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dibina lebih baik lagi dengan mengadakan suatu acara di luar kegiatan kerja agar hubungan menjadi lebih akrab.
2. Perlu meningkatkan kebiasaan kerja datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja. Peraturan-peraturan dan prosedur kerja perlu dipertegas sanksinya bagi karyawan yang melanggar agar karyawan terus disiplin dalam bekerja.
3. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kualitas perlu dikontrol secara teratur dengan melakukan pengawasan yang lebih ketat sehingga dapat mengurangi jumlah kesalahan dalam bekerja. Meski tersedianya persediaan spare part dan tinta, kesalahan seperti terlambatnya waktu penggantian spare part dan tinta dalam mesin harus dikurangi, karena akan membuat produk yang dihasilkan menjadi produk cacat. Jika produk cacat yang dihasilkan bisa dikurangi maka kuantitas produk bisa sesuai dengan target perusahaan.
4. Perlunya diadakan lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel – variabel bebas lain yang dapat dianggap memberikan sumbangan tambahan untuk

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kemajuan dan ketepatan teknologi, dan sistem informasi manajemen (SIM).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006) . *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika aditama.
- Moekijat. (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siswanto, Bejo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

<sup>1</sup>Oki Prasetyo Aji, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [okiprasetyoaji@gmail.com](mailto:okiprasetyoaji@gmail.com)

<sup>2</sup>Dra. Sri Suryoko, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Agung Budiarmo, S.Sos, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro