PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA (SSI) CABANG MAKASSAR

Andi Hatma Mulyasari
STIMI YAPMI Makassar
Email : bulbul091184@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 31orang. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan uji serempak (uji F) dan secara parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (secara parsial) yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar.

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

EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT P.T. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA (SSI) MAKASSAR BRANCH

Andi Hatma Mulyasari
STIMI YAPMI Makassar
Email : bulbul091184@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work discipline and physical work environment to employees performance at P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Makassar Branch. The hypothesis of this study is compensation, work discipline and physical work environment influence on employee performance. The sampling method using saturation sampling (census) of all employees amounted to 31 people. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, with a simultaneous test (F test) and partially (t test), which aims to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The analysis showed that compensation, work discipline and physical working environment simultaneously have a significant influence on employee performance. The results of the t test (partially) that compensation and working discipline partially significant effect on employee performance and variable compensation is the dominant variable influence on the performance of employees at P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Makassar Branch.

Key Words : Compensation, Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2008), bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut As’ad (2008), menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan, mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan.

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan konstribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008).

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi, bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Rivai (2009), mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi

mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Simamora, 2010).

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahan sebaiknya memberikan perhatian dalam hal kenyamanan karyawaan saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor yang penting bagi karyawan saat bekerja. Karena selama melakukan pekerjaan, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, nyaman dan bebas dari gangguan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja fisik pada perusahaan penting untuk diperhatikan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan (Triningsih, 2006). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas dan menghasilkan kinerja rendah.

P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) didirikan pada tahun 1996, dan kehadirannya dimaksudkan untuk memberikan dukungan pelayanan prima dalam pengelolaan sarana teknologi komputer. Usaha produk dan layanannya adalah pemasangan (instalasi) mesin ATM berbagai merk, perawatan mesin ATM secara berkala (*preventive maintenance*), dan *on-call* basis yang telah menjangkau di seluruh Indonesia, pengisian kas ATM (ATM *cash replenisment*) milik bank, kerjasama dengan menggunakan metode REMAINS (*Replenisment and Maintenance All-In-One*) dengan layanan 24 jam.

Permasalahan yang ada di P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) adalah rendahnya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan fisik hal ini dilihat dari tingginya *turn over* (keluar masuk) karyawan pada perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya

kepuasan kerja dalam hal kompensasi yang dirasakan oleh seorang karyawan yang berdampak kepada pencapaian target dari suatu perusahaan tempat dia bekerja. Berdasarkan data yang didapat oleh penulis pada tahun 2013 jumlah karyawan 31 orang keluar 3 orang atau 9,68 %, tahun 2014 jumlah karyawan 32 orang keluar 5 orang atau 15,63 % dan tahun 2015 jumlah karyawan 31 orang keluar 4 orang atau 12,90 %. Sehingga pihak perusahaan setiap semester melakukan perekrutan karyawan baru.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan masih terdapat karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan menjadi terkendala. Bahkan sering terdapat pekerjaan yang tertunda-tunda yang diakibatkan karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di ruang kerjanya sendiri. Hal inilah diduga karena kondisi lingkungan kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari kurang mendukung disebabkan bau rokok dimana-mana serta sirkulasi udara yang buruk, sehingga karyawan lebih senang berada di luar ruang kerjanya dan ada beberapa karyawan yang lebih senang berada di ruang kerja karyawan yang lainnya atau di luar unit kerjanya sendiri. Namun ada beberapa karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan kondisi kerjanya yang kurang baik saja tetapi juga dikarenakan kompensasi yang diperolehnya selama ini dirasa tidaklah memadai.

Para karyawan juga berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja dengan giat dengan yang tidak, karena kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang memuaskan sehingga kinerja mereka dalam bekerja menurun. Keluhan lain dari karyawan yang melaksanakan tugas diluar kota mereka kadang harus bermalam di mobil atau masjid disebabkan biaya penginapan yang lebih besar dari standar yang diberikan perusahan hal ini menyebabkan kadang karyawan mengerjakan secara terburu-buru dan mengalami keletihan disebabkan tempat istrirahat yang kurang baik sehingga hasil pengerjaan yang tidak maksimal.

Permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan tersebut merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja, tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja yang diberikan pada organisasi. Dengan hasil kerja yang tidak baik, tentunya akan menyebabkan P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) tidak akan dapat lebih unggul dalam persaingan yang serba kompetitif, karena tidak mampu meningkatkan kualitas staf tenaga kerja yang handal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar”

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan untuk kemudian dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar?
2. Variabel apa yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011), menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Rivai (2009), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Moeheriono (2010), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2013), adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Simamora (2010), berpendapat bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2013), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen. Untuk mencapai hasil tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Moeheriono (2012), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan; kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan eksternal dan internal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasaan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi di keduanya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi

   Faktor ini sangat mendukung dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier serta fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial atau *financial reward* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2010). Pada umumnya bentuk kompensasi berupa financial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi biasa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Menurut Handoko (2008), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Wibowo (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah

paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Nawawi (2008), kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Handoko (2008), adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Lateiner dan I. S. Levine (Soedjono, 2005) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanaan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selanjutnya Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. *Independent Variable* (Variabel Bebas)
   Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini *Independent Variable* adalah Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3).
2. *Dependent Variable* (Variabel Terikat)
   Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini *Dependent Variable* adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1.
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	Kualitas Kerja Kuantitas Hasil Kerja Pengetahuan Kerjasama (Bernardin dan Russel, 2002)
Kompensasi (X_1)	Merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi	Tunjangan Insentif Penghargaan dengan Harapan (Gorda, 2010)
Disiplin Kerja (X_2)	Merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan	Absensi/Kehadiran Ketaatan pada Kewajiban Tugas dan Peraturan Bekerja Sesuai Prosedur (Rivai, 2005)
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	Penerangan Warna Musik Udara Suara (Moekijat, 2010)

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi (Supardi, 2013). Sampel penelitian ini sebanyak 31 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan yaitu :

1. Data Primer
   Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diperoleh dari seluruh pegawai P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar.
2. Data Sekunder
   Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai P.T. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
   Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab.
2. Kuesioner
   Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.
3. Kepustakaan
   Yaitu memperoleh data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon}$$

Keterangan :

Y	= Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
X_1	= Variabel Independent (Kompensasi)
X_2	= Variabel Independent (Disiplin Kerja)
X_3	= Variabel Independent (Lingkungan Kerja Fisik)
e	= Standart Error / Tingkat Kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode enter, karena dengan metode enter seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variable *independent* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. *Variables Entered/Removed* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel *independent* yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3).
2. Tidak ada variabel *independent* yang dikeluarkan (*removed*).
3. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T. SSI Cabang Makassar.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta (a)	7,244			
Kompensasi (X_1)	0,307	0,417	3,002	0,006
Disiplin Kerja (X_2)	0,375	0,373	3,345	0,027
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,152	0,195	1,495	0,146
R = 0,839	F = 21,377		Sign. = 0,000	
R^2 = 0,704	N = 31		α = 0,05	

Sumber : Data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel hasil koefisien regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 7{,}244 + 0{,}307X_1 + 0{,}375X_2 + 0{,}152X_3}$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Konstanta (a) = 7,244, menunjukkan harga konstan, di mana jika nilai variabel independen diasumsikan sama dengan nol, maka diperoleh nilai Kinerja Karyawan (Y) = 7,244.

Koefisien X_1 (b_1) = 0,307, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi searah dengan Kinerja Karyawan. Bila Kompensasi ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan.

Koefisien X_2 (b_2) = 0,375, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja searah dengan Kinerja Karyawan. Bila Disiplin Kerja ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan.

Koefisien X_3 (b_3) = 0,152, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik searah dengan Kinerja Karyawan. Bila Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. SSI Cabang Makassar begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian juga kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sopiah (2013) dan Nadya (2013) yang meneliti pengaruh kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan rendahnya kinerja karyawan disebabkan hal yang paling dominan adalah kompensasi yang rendah dibandingkan

resiko dan beban kerja yang mereka kerjakan. Juga adanya *gap* antara besaran insentif yang didapatkan di masing-masing level yang sangat besar selisihnya.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. SSI Cabang Makassar begitupun sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Astri (2011) dan A. A Gede (2008) telah meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara menunjukkan tinggi kinerja disebabkan oleh disiplin kerja adalah ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan cenderung tinggi sehingga mereka kadang terpaksa lembur untuk menyelesaikan kerja lebih cepat. Namun juga rendahnya kinerja yang disebabkan sulitnya ditegakkan kedisiplinan dikarenakan beberapa pekerjaan harus dikerjakan lembur sehingga kadang karyawan terlambat pulang sehingga berdampak pada jam masuk mereka esok harinya mengalami keterlambatan. Prosedur kerja juga kadang tanpa sengaja tidak sesuai diakibatkan kelelahan dikarenakan *deadline* waktu dan banyaknya pekerjaan yang diwaktu-waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan namun peningkatannya tidak signifikan atau tidak berdampak besar.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan sebagian besar karyawan kebanyakan dilapangan dan juga disaat dikantor tidak begitu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik mereka. Hal ini juga disebabkan hampir semua karyawan berjenis kelamin laki-laki sehingga asap rokok dimana-mana juga kesadaran mereka akan kebersihan cenderung rendah mereka hanya mengutaman target pekerjaan yang mereka harus kerjakan, namun secara umum manajemen sudah memperhatikan kondisi penataan lingkungan kerja fisik dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pada simultan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hanya Lingkungan Kerja Fisik yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan P.T. SSI Cabang Makassar.
2. Kompensasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar, sebaiknya lebih diperhatikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Keluhan dari beberapa karyawan juga cenderung terhadap rendahnya Kompensasi yang menyebabkan ikut menurunkan Kinerja Karyawan.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara umum sebenarnya kedisiplinan mereka baik namun beban kerja yang mereka hadapi di

waktu-waktu tertentu menyebabkan kadang kedisiplinan menurun jadi diharapkan jika waktu pekerjaan padat lebih baik di buatkan jadwal *shift* agar karyawan tidak harus lembur.

3. Lingkungan kerja fisik juga harus lebih diperhatikan dengan lebih memperketat aturan kebersihan dan diperbanyak karyawan wanita yang cenderung tingkat kesadarannya akan lingkungan kerja fisik lebih baik sehingga kenyaman karyawan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Udayana, Bali Indonesia.

Alex, S, Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

As'Ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarya : Liberty.

Astri, Yudha. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan bagian Penenunan pada P.T. Iskandar Tex Surakarta Tahun 2011*, Surakarta : Badan Penerbit Universitas Sebelas Maret.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.

Hani. T. Handoko. 2008. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta.

Hani. T. Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, P.T. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : P.T. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. P.T. Refika Aditama. Bandung.

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.

Soedjono. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi Management Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. P.T. Bumi Aksara.

Triningsih. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Tesis. Universitas Negeri Semarang

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Widiyanto, Ibnu. 2008. *Pointers : Metodologi Penelitian*. BP Undip, Semarang.