

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika & Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

ARUM EKA MURTI

NIM. 12010110130188

FAKULTAS EKONOMIKA & BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Arum Eka Murti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110130188
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI
KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA CV. METALINDO
MANUNGGAL KARSA)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 04 Desember 2014

Dosen Pembimbing

(Dra. Rini Nugraheni, MM)
NIP : 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Arum Eka Murti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110130188
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI
KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA CV. METALINDO
MANUNGGAL KARSA)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 09 Desember 2014

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
2. Dr. Edy Raharja, SE, M.Si (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE, M.Si (.....)

PERNYATAN ORISANILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Arum Eka Murti menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Metalindo Manunggal Karsa), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbl yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 02 Desember
2014

Yang membuat pernyataan,

(Arum Eka Murti)

NIM : 12010110130188

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Wahai orang-orang yang beriman mintalah pertolongan melalui Sabar dan Shalat, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar. Dan benar-benar akan Kami uji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, dan kekurangan buah-buahan, dan berilah kabar gembira bagi orang-orang yang sabar, (yaitu) yang apabila mereka tertimpa musibah mereka mengatakan “Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan kepada-Nya kami kembali”

(Q.S. Al-Baqarah: 155-156)

PERSEMBAHAN

Kedua Orangtua

Bapak Tersayang Kasmatri

Ibu Tersayang Nunik Marhaeni

Adik Tercinta Adnan Rizky

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan turunnya kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa. Kinerja pegawai merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja pegawai yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada CV Metalindo Manunggal Karsa.

Pengambilan data penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner terhadap 84 orang reponden pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa yang diperoleh dengan menggunakan tehnik *sampling* jenuh, kemudian dilakukan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi data yang diperoleh dari jawaban responden serta data yang diperoleh dari lapangan. Analisis kuantitatif meliputi : uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Data – data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik, diolah dengan program *SPSS(Statistical Package for Social Science) for Windows 15*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Kinerja Pegawai, kompensasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik

ABSTRACT

This research is motivated decline in employee performance CV. Metalindo Manunggal Karsa. Performance of employees is one of the most important parts to achieve the objectives of the company. The employee's performance that employees have increased the company's objectives will be achieved. This study aimed to examine the effect of labor compensation, work discipline, and physical work environment to employee performance in CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Research data retrieval is done through questionnaires to 84 respondents employees CV. Manunggal Metalindo Karsa obtained by using the technique jenuh sampling. Then analysis of quantitative and qualitative data. Qualitative analysis is the interpretation of the data obtained from the respondents and the data obtained from the field. Quantitative analyzes include: validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis testing via t test and F test, and analysis of the coefficient of determination (R^2).

Data - data that has met the validity, reliability, and classical assumption, processed with SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows 15. Where hypothesis testing using t test showed that the three independent variables are labor compensation (X1), work discipline (X2), and the physical work environment (X3) significant positive effect on employee performance dependent variable (Y)

Keywords: Employee Performance, labor compensation, work discipline, physical work environment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik, rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)”. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Anis Chariri, SE, MCom, Ph.D. Akt. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M selaku dosen wali yang telah membantu membimbing dan mendorong dalam penulisan skripsi ini.
4. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas tambahan pengetahuan, bimbingan yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan.
5. Bapak Kasmari dan Ibu Nunik Marhaeni selaku kedua orang tua penulis yang telah senantiasa berdoa dan memberikan dukungan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Pimpinan perusahaan dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan pemikirannya sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan lancar.
7. Para Staff Fakultas ekonomika dan Bisnis Universitas diponegoro yang telah membantu selama masa perkuliahan.

8. Terimakasih untuk adik tercinta saya Adnan Rizky yang selalu memberikan semangat lebih .
9. Alfian Adi Prasetyo. *Thanks for your supporting.*
10. Semua sahabatku Ardina, Monic, Devki, Hanum, Stevia, Vivin, Emmy, Ikey, Nila, Lina dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu terimakasih atas ilmu, pengalaman, motivasi, dan kritiknya.
11. Teman-teman Manajemen R1 Universitas Diponegoro angkatan 2010.
12. Semua pihak yang telah turut membantu penulis, baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis yakin skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga saran dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 02 Desember 2014

Penulis

(Arum Eka Murti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan & Kegunaan Penelitian	12
1.4 Sistematika Penulisan	13
 BAB II Tinjauan Pustaka	
2.3 Landasan Teori	15
2.1.1 Kinerja pegawai	15
2.1.1.1 Penilaian kinerja	16
2.1.2 Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	18
2.1.2.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja	19

2.1.2.3	Ukuran Disiplin Kerja	20
2.1.3	Kompensasi Kerja	21
2.1.3.1	Jenis – Jenis Kompensasi Kerja	22
2.1.3.2	Faktor – Faktor Kompensasi Kerja.....	23
2.1.3.3	Indikator Kompensasi Kerja.....	24
2.1.4	Lingkungan kerja Fisik	25
2.1.4.1	Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisk	26
2.1.4.2	Indikator Lingkungan kerja Fisik	30
2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Kerangka Pemikiran	32
2.4	Hubungan Antar Variabel	33
2.5	Hipotesis	37
BAB III	METODE PENELITIAN	38
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	38
3.1.1	Variabel Penelitian	38
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.2	Populasi dan Sampel	42
3.2.1	Populasi	42
3.2.2	Sampel	42
3.3	Jenis dan Sumber Data	42
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.5	Metode Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Deskriptif	45
3.5.2	Analisis Kuantitatif	46
3.5.3	Uji Kualitas Data	47
3.5.3.1	Uji Validitas	47
3.5.3.2	Uji Reabilitas	47
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	48
3.5.4.1	Uji Multikolineritas	48
3.5.4.2	Uji Heteroskedastisitas	49

3.5.4.3 Uji Normalitas	50
3.5.5 Uji Regresi Linear Berganda	50
3.5.6 Uji Goodness of Fit	51
3.5.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.5.8 Uji Kelayakan Model (Uji F)	52
3.5.9 Uji Pengaruh Kausalitas (Uji t)	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	56
4.2.1 Gambaran Umum responden	56
4.2.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur	56
4.2.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.3 Analisis Data	58
4.3.1 Uji Reabilitas	58
4.3.2 Uji Validitas	59
4.3.3 Analisis Angka Indeks Jawaban Per Variabel	60
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.4.1 Uji Multikolinieritas	68
4.3.4.2 Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.4.3 Uji Normalitas	71
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.3.7 Uji F	75
4.3.8 Uji t	76
4.3.9 Uji Hipotesis	78
4.4 Pembahasan.....	80

BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Keterbatasan.....	85
5.3 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Produksi <i>Stainless</i> dan Besi CV. Metalindo Manunggal Karsa.....	8
Tabel 1.2 Daftar Tingkat Absensi Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa Tahun 2011 - 2013.....	10
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan definisi operasional.....	39
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Umur	56
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Pendidikan	57
Tabel 4.3 Nilai Cronbach's Alpha dari Tiap Variabel	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden mengenai XI (Kompensasi)	62
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden mengenai X2 (Disiplin Kerja)	64
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden mengenai X3(Lingkungan Kerja Fisik)	65
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden mengenai Y (Kinerja Pegawai)	67
Tabel 4.9 Pengukuran Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.10 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi (R^2)	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Silmutan (Uji F)	76
Tabel 4.13 Hasil uji t	77
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori	31
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Wawancara Pra Survey
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Data Tabulasi Data Mentah
- Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 Gambar penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan globalisasi dari tahun ke tahun semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Sektor perindustrian dan perdagangan merupakan aspek yang terus berkembang seiring dengan arus globalisasi yang semakin pesat, untuk dapat beradaptasi dengan arus globalisasi maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja pegawai buruk maka produktivitas perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja pegawai baik produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan

(*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Prawirosentono,1999).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson (2002) juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam

upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha – usaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Perusahaan melakukan beberapa tahapan - tahapan untuk meningkatkan kinerja pegawai, pembinaan dan pelatihan adalah tahap awal untuk meningkatkan kinerja pegawai dan tahap akhir yang dilakukan oleh perusahaan adalah tahapan penilaian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai.

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kerja pegawai adalah ditingkatkannya disiplin kerja pegawai. Menurut Sastrohadwiryo (2001) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik..

Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Sukarno (1994) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkahlaku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

Menurut Rivai (2006) kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtiyas (2013), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Selain disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dalam usaha peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik

akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Moekijat (2002).

Menurut Alex S.Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2004), 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 (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 diaman 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. Dengan adanya lingkungan kerja yang

nyaman bagi pegawai maka peningkatan kinerja pegawai akan lebih mudah untuk dicapai.

CV. Metalindo Manunggal Karsa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perindustrian dan perdagangan. CV. Metalindo Manunggal Karsa melakukan pembuatan barang yang berbahan dasar stainless dan besi seperti pagar rumah, tangga besi, railing besi dan lain – lain sesuai dengan permintaan atau pesanan pembeli. Agar dapat menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan permintaan para pembeli CV. Metalindo Manunggal Karsa membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Produksi *Stainless* dan Besi CV. Metalindo Manunggal Karsa
Tahun 2010 - 2013

Tahun	Produksi (Unit)		Nilai (Rp)
	<i>Stainless</i>	Besi	
2010	2215	1210	3.567.992.120
2011	3209	2041	5.238.146.400
2012	2826	1892	4.814.862.315
2013	2725	1501	4.760.246.104

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel produksi CV. Metalindo Manunggal Karsa dari tahun 2010 – 2013 diindikasikan bahwa jumlah produksi tahun 2011 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2010. Pada tahun 2010 produksi

stainless dan besi sebesar 4325 unit sedangkan tahun 2011 mengalami peningkatan sebesar 5250 unit. Mulai dari tahun 2012 produksi CV. Metalindo Manunggal Karsa mengalami penurunan. Tahun 2012 produksi besi dan *stainless* sebesar 4718 unit dan puncak penurunan terjadi pada tahun 2013, pada tahun 2013 produksi hanya sebesar 4226 unit.

Menurut manajer operasional CV. Metalindo Manunggal Karsa penurunan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun. Tingkat produksi pegawai tidak dapat memenuhi permintaan konsumen yang tinggi. Banyak produksi yang penyelesaiannya tidak tepat waktu. Selain itu, Menurut Manajer operasional, dalam kesehariannya masih banyak masalah kinerja pegawai yang ditemukan seperti para pegawai bekerja secara maksimal saat hanya diawasi oleh pemimpin, jika tidak diawasi para pegawai tidak bekerja secara sungguh – sungguh dan berakibat pada waktu penyelesaian yang terlambat. Menurut Manajer CV. Metalindo Manunggal Karsa masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh CV. Metalindo Manunggal Karsa adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa
Tahun 2011 – 2013

Absensi (%)	
Tahun	Mangkir
2011	1,6
2012	2,1
2013	3,9

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2011 – 2013 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2011 sebesar 1,6%, tahun 2012 sebesar 2,1% dan 2013 sebesar 3,9%. Dari tabel tersebut, disiplin pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya.

Dari hasil pra survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik di CV. Metalindo Manunggal Karsa masih kurang layak untuk melakukan pekerjaan. Kantor Metalindo Manunggal Karsa beralamat di Jalan IndustriI nomor 93 LIK, Kaligawe, Semarang. Daerah tersebut adalah salah satu daerah langganan banjir rob di Kota Semarang. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu kendala yang dihadapi CV Metalindo Manunggal Karsa. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut Kepala Unit Produksi adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang

mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah “ **Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)** ”.

1.2 Rumusan Masalah

CV. Metalindo Manunggal Karsa yang bergerak pada bidang perindustrian dan perdagangan stainless dan besi harus mempunyai komitmen terhadap konsumen dalam mengerjakan proyeknya, untuk dapat memenuhi komitmen tersebut disiplin kerja pada diri pegawai harus dimiliki. Dalam prakteknya pegawai CV. Metalindo manunggal Karsa masih memiliki masalah dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan terjadinya penurunan jumlah produksi yang dikarenakan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Selain masalah kinerja pegawai, banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Dalam melakukan pekerjaannya para pegawai bekerja dengan maksimal saat hanya diawasi oleh pemimpin. Selain masalah disiplin kerja pegawai yang kurang masalah lain yang dihadapi adalah masih kurangnya gaji atau bonus yang diterima oleh pegawai, mereka merasa gaji dan bonus yang didapat masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Masalah lain yang dihadapi adalah lingkungan kerja fisik

yang masih kurang nyaman untuk bekerja, contohnya adalah ruang kerja masih sangat lembab dan gelap dikarenakan sirkulasi udara yang kurang lancar dan penerangan yang juga masih kurang.

Berdasarkan paparan tersebut maka pertanyaan penelitian yaitu :

- a. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa ?
- b. Bagaimanakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa ?
- c. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

1.3.2 Manfaat

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dan mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa yang akan datang.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Bagi kepentingan peneliti, merupakan sarana implikasi ilmu – ilmu yang didapat dari bangku perkuliahan serta meningkatkan kemampuan peneliti dalam memahami fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di CV. Metalindo Manunggal Karsa.
2. Bagi kepentingan pembaca, sebagai referensi dan bacaan ilmiah dalam pengkajian mengenai konsep kinerja pegawai di CV. Metalindo Manunggal Karsa.
3. Bagi kepentingan Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi masalah kinerja pegawai di CV. Metalindo Manunggal Karsa.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, makasistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

A. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis

D. BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini membahas hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai deskripsi objek penelitian, serta analisis data, dan interpretasi hasil.

E. BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel (2003) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2000) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson (1987) ada tiga, yaitu :

a. Faktor individu

Faktor individu ini meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis ini meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ini meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

2.1.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Di dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian tujuan suatu organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Bernardin & Russel (2003) adalah :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Hubungan antar perseorangan

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin menurut T. Hani Handoko (2001) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono,1980) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Drs. H. Malayu S.P. 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 melaksanakan 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.

2.1.2.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

T. Hani Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 tipe disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan

hukuman yang lebih berat. Sebuah contoh sistem disiplin progresif yang disusun atas dasar tingkat berat atau kasarnya hukuman secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Teguran secara lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih
5. Diturunkan pangkatnya
6. Dipecat

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1984) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu :

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

2.1.2.3 Ukuran Disiplin Kerja

Seorang ahli mengemukakan pendapatnya bahwa “Bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik” umumnya disiplin kerja terdapat apabila pegawai datang ke kantor tepat pada waktu, apabila mereka berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerja dengan memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan suatu organisasi (perusahaan).

Disiplin Kerja pegawai kantor / Instansi dapat dikatakan baik (Leteiner & Levine (Soejono, 1980) apabila :

- a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

2.1.3 Kompensasi Kerja

Menurut Panggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.1.3.1 Jenis – Jenis Kompensasi Kerja

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) :

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluarbatas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

a. Gaji

b. Upah (Dalam penelitian ini indikator upah tidak digunakan karena CV. Metalindo manunggal karsa tidak menggunakan sistem upah tetapi menggunakan sistem gaji)

c. Insentif

- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Alex S. NitiseMITO (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jenis 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 diaman 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. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi mejadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.4.1 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2009), yaitu :

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan

produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Call Center Telkomsel suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat officer online melayani pelanggan harus terbebas

dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan

baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik & kinerja pegawai :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Pertununan Pada Perusahaan Pt Iskandar Tex Surakarta Tahun 2011 ” . Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan populasi sebesar 114 dan sampel yang diambil 36 orang. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 59 orang dan respondennya adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- c. Penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtiyas (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BankJateng Cabang Koordinator Semarang)”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 78 dan respondennya adalah seluruh pegawai Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

d. Penelitian yang dilakukan Sopiah (2013) dengan judul “*The Effect of Compensation toward Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*”. Metode pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan populasi sebesar 436 orang dan sampel yang diambil 141 orang. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana Kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi kerja dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan pegawai untuk bekerja kerja karena salah satu dari kompesasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Sopiah (2013) dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para pegawai. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono,1980) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. 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, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan 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.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Astri Yuda, 2011) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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 uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel penting dimana lingkungan kerja fisik harus mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan karena untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja atau beraktivitas. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari suhu udara, kelembapan udara, suara bising dan lain-lain harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Agar kenyamanan pegawai dapat terpenuhi dengan baik dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/ instansi tersebut. Segala mesin, peralatan

kantor yang di pasang dan di pergunakan di dalam perusahaan/ instansi tersebut, Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan/ instansi yang bersangkutan.

Menurut Alex S.Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

A.A. Gede (2008), Astri (2011), dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

H3: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

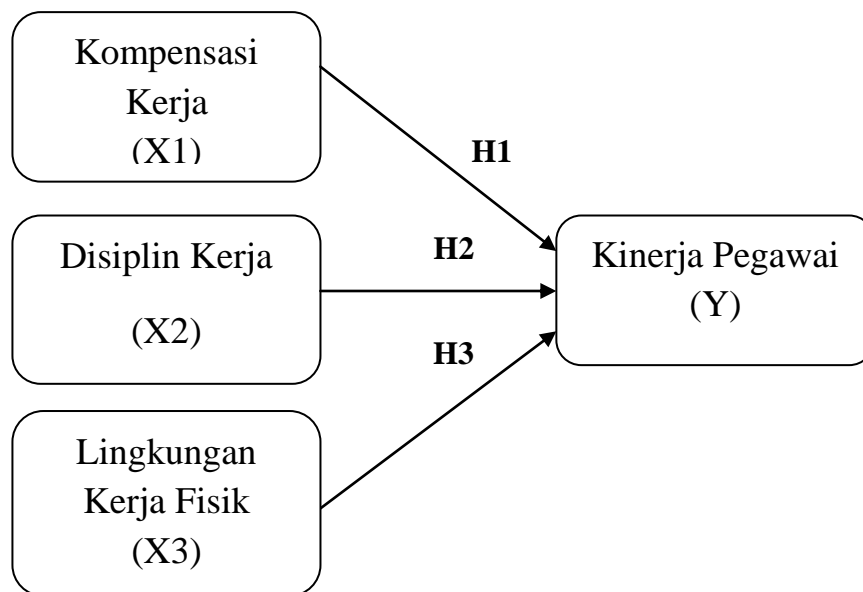
H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H3: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran dari masalah logis dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran yang telah disusun adalah :

Gambar 2.1
Kerangka Teori



Sumber : Astri Yuda (2011)

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

a. *Independent Variable* (Variabel bebas)

Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini *Independent Variable* adalah Disiplin kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3).

b. *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 Pegawai (Y)

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (Purnamasari, 2008) definisioperasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas darimasing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator.Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu	Bernardin & Russel (2003)	a. Kualitas b. Kuantitas. c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Hubungan antar perse-orangan
Kompensasi Kerja (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan alas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Hasibuan (2013)	a. Gaji b. Insentif c. Asuransi d. Fasilitas kantor e. Tunjangan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan - peraturan yang telah ditetapkan	Leitner & Levine (1980)	a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja. b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
			<ul style="list-style-type: none"> c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar. e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.
Lingkungan Kerja fisik (X3)	semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja diaman dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	Sedarmay anti (2009)	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suhu Udara c. Bising d. Penggunaan Warna e. Ruang Gerak f. Keamanan Bekerja

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 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 pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa yang berjumlah 84 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi, Supardi (2005). Sampel penelitian ini sebanyak 84 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan

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 CV. Metalindo Manunggal Karsa.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan pegawai CV. Metalido Manunggal Karsa.

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.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono (2002) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian skala *Likert*, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3.2
Skala *Likert* dalam kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel - variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan

teknik nilai indeks dengan skala 1 sampai dengan 5 yang dipilih berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

Nilai Indeks: $((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))$

Di mana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2,

dan seterusnya F5 untuk yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi menjadi 3 atau yang disebut dengan Three Box Method (Ferdinand, 2006) yaitu :

20,00 – 46,67 = rendah

46,68 – 73,33 = sedang

73,34 – 100,0 = tinggi.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka - angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen (bebas) yang akan mempengaruhi variabel dependen (terikat).

Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program software *SPSS (Statistical Package for Social Science)* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun nonparametrik dengan basis windows (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini akan menggunakan program *SPSS for Windows Version 15.0*. Adapun alat analisis yang digunakan antara lain sebagai berikut:

3.5.3 Uji Kualitas Data

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Pada dasarnya kata “valid” mengandung makna yang bersinonim dengan kata “good”. *Validity* dimaksudkan sebagai “*to measure what should be*

measured". Dikatakan sebagai sebuah instrumen yang valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006).

Pada penelitian ini juga digunakan teknik pengukuran validitas. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated Item Total Correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom*(df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan *SPSS for Windows Version 15.0* yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

3.5.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel - variabel bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah :

1. Mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10
2. Mempunyai nilai tolerance $> 0,10$
3. Koefisien korelasi antar variabel harus lemah (di bawah 0,05) jika korelasi kuat menjadi multikolinearitas.

3.5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standardized (Ghozali, 2011).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011) :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau

penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005). Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja Fisik

b1,b2,b3 = koefisien regresi

a = konstanta

e = *error*

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada *table coefficients*.

3.5.6 Uji Goodness of Fit

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011).

3.5.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

3.5.8 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 , sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mempengaruhi variabel terkait, yaitu apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar - benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

1. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test diatas, yaitu :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh $X_1 X_2 X_3$ terhadap Y

H1 : $b_1 = b_2 = b_3 = > 0$ artinya ada pengaruh $X_1 X_2 X_3$ terhadap Y

2. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikasnsi sebesar 5% maka:

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti masing - masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.5.9 Uji Pengaruh Kausalitas (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, apakah variabel kesadaran merek, asosiasi merek, persepsi kualitas, dan loyalitas merek benar -benar berpengaruh terhadap variabel ekuitas merek.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.