

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Beras Angga Jaya, Anjatan Indramayu

Erva Anita Simbolon *

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

e-mail: ervasimbolon@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received July, 2025

Revised July, 2025

Accepted July, 2025

Available online July, 2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pabrik Beras

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Compensation, Employee Performance, Rice Mill

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Penggilingan Beras Angga Jaya yang berlokasi di Anjatan, Kabupaten Indramayu. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada keadaan nyata di lapangan, yang mana ditemukan permasalahan menurunnya kinerja karyawan, seperti absensi bulanan yang buruk dan produktivitas yang tidak stabil. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Seluruh 90 karyawan tetap dipilih sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kolektif dan individu karyawan. Temuan ini menegaskan peran penting manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menegakkan aturan disiplin secara konsisten, dan memberikan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

ABSTRACT

This study examined the impact of work environment, work discipline and remuneration on the performance of employees at Angga Jaya Rice Mill, Anjatan, Indramayu District. The investigation was prompted by concerns about declining employee performance, as reflected in fluctuations in attendance records and monthly productivity levels. The study adopted a quantitative research methodology designed by Lenovo. The respondents included all 90 regular employees of the company. Data were collected using a structured questionnaire, which was tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that work environment, discipline and remuneration had significant positive effects on both individual and collective employee performance. These results highlight the importance of effective management in fostering a supportive workplace, enforcing consistent discipline, and providing fair compensation to enhance overall employee productivity.

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang mereka hadapi. Lingkungan kerja yang ergonomis, aman, dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chandrasekar (2011) lingkungan kerja fisik yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu

memastikan bahwa aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas-tugasnya. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan etika organisasi dan norma yang berlaku di dalamnya, yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam mencapai target kerja. Hidayat et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kedisiplinan dengan kinerja kerja, terutama pada sektor manufaktur.

Faktor kompensasi juga menjadi perhatian utama dalam pengelolaan karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai motivator utama dalam meningkatkan semangat kerja. Salsabilah & Syafutri (2025) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang efektif mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berkualitas. Tessema & Soeters (2006) bahwa pemberian kompensasi yang memadai secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja meliputi aspek material dan non material yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2009). Beberapa indikator penting untuk menilai lingkungan kerja meliputi kualitas pencahayaan, sirkulasi udara di tempat kerja, hubungan interpersonal antar rekan kerja, dan tingkat kebisingan di sekitar tempat kerja.

Disiplin kerja mencerminkan derajat kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009). Indikator kedisiplinan meliputi ketepatan waktu dalam bekerja, mematuhi peraturan yang berlaku, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan (Rivai, 2009). Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif, dan berbagai tunjangan lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, termasuk kualitas dan kuantitas (Dessler, 2011). Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain efektivitas dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan Mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Asumsi:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

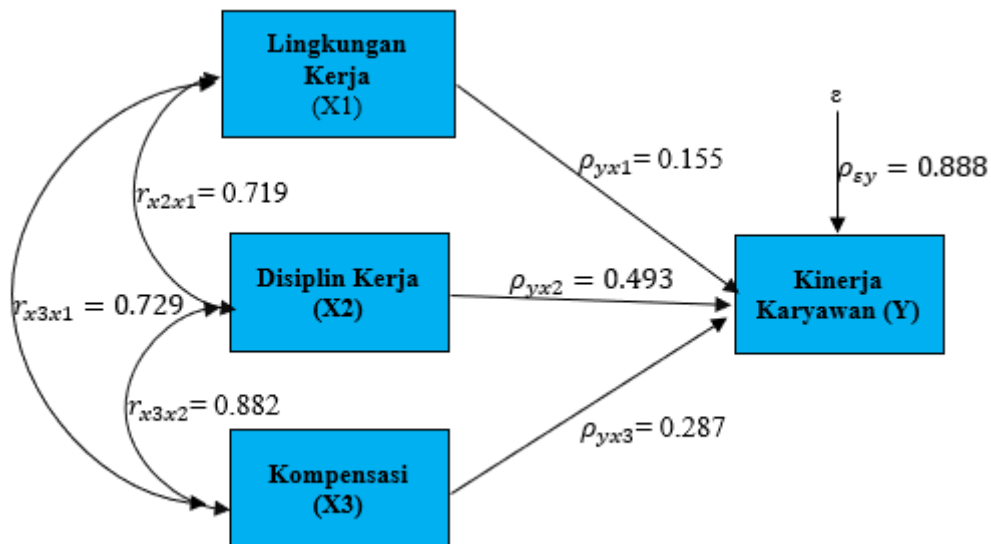
METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pabrik Beras Angga Jaya yang berjumlah 90 orang. Karena jumlah populasinya relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling penuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson, dan uji reliabilitas dilakukan dengan nilai Alpha Cronbach. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > 0,3$ dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Nilai Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur dan Koefisien Epsilon
Sumber : Data diolah dari SPSS (2025)

Tabel 1. Besarnya Pengaruh Parsial dan Simultan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total Pengaruh
			Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Total Tidak Langsung	
Lingkungan Kerja	0.155	2.40 %		5.49 %	3.24 %	8.74 %	11.14 %
Disiplin Kerja	0.493	24.30 %	5.49 %		1.248 %	17.97 %	42.28 %

Kompensasi	0.287	8.24%	3.24%	12.48%		15.72%	23.96%
Total Pengaruh X ke Y							77.38%

Sumber : Data diolah dari SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa ketiga variabel independen—lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi—secara bersama-sama mampu menjelaskan 77,38% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,7738, yang mencerminkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik. Sementara itu, sebesar 22,62% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam studi ini.

Secara parsial, disiplin kerja tercatat sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 42,28%. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor industri pengolahan beras, di mana kepatuhan dan tanggung jawab kerja sangat menentukan produktivitas.

Uji Hipotesis :

Tabel 2. Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.51	1.27		5.87	.00
		1	8		6	0
	Lingkungan Kerja	.097	.048	.155	2.00	.04
					4	8
	Disiplin Kerja	.366	.083	.493	4.39	.00
					6	0
	Kompensasi	.422	.167	.287	2.52	.01
					8	3

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS (2025)

Secara Parsial:

Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X1) (Sig = 0,048 < 0,05).

Pengaruh paling signifikan ditunjukkan oleh disiplin kerja (X2). (Sig. = 0.000 < 0,05)

Selain itu, pengaruh kompensasi (X3) signifikan (Sig. = 0,013 < 0,05)

Tabel 3. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243.953	3	414.651	97.820	.000 ^b
	Residual	364.547	86	4.239		
	Total	1608.500	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS (2025)

Secara Simultan :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 97,820, dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Artinya, disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja yang nyaman, kedisiplinan yang tinggi, serta sistem kompensasi yang baik mampu memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Terlihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar, menandakan bahwa konsistensi dan ketepatan dalam bekerja menjadi fondasi produktivitas di sektor pengolahan hasil pertanian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Beras Angga Jaya. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman, disiplin kerja yang belum merata di seluruh karyawan, serta kompensasi yang dirasa belum sepadan dengan beban kerja, menjadi faktor-faktor yang masih perlu ditingkatkan. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja, mencerminkan pentingnya kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja sebagai fondasi utama pencapaian kinerja optimal.

Sebagai tindak lanjut, perusahaan disarankan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja secara fisik dan psikologis, memperkuat budaya disiplin melalui kebijakan dan keteladanan manajerial, serta meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih adil dan memotivasi. Pelatihan berkala serta pemanfaatan teknologi juga perlu ditingkatkan untuk menunjang produktivitas. Sinergi antara perbaikan lingkungan kerja, penguatan disiplin, dan optimalisasi kompensasi diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise*

Computing and Business Systems, 1(1), 1–19.
<http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>

- Dessler, Garry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Rivai, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Salsabilah, S., & Syafutri, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), 12-12.
- Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Tessema, M. T., & Soeters, J. L. (2006). Challenges and prospects of HRM in developing countries: Testing the HRM–performance link in the Eritrean civil service. *International Journal of Human Resource Management*, 17(1), 86–105.
<https://doi.org/10.1080/09585190500366532>