

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJESTA
NUSANTARA BANYUWANGI**

Lutfita Seftian Dwi Cahyanti
lutfitaseftiandwii@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Trias Setyawati
triasetyawati@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Ira Puspitadewi
irapuspitadewi@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

Competition in the business world is getting tougher causing companies to be required to be able to increase competitiveness to maintain the survival of the company. Human resources are the biggest capital for the company, therefore in developing human resources the most important factor is improving the performance of its employees first, an employee who has high and good performance can support the achievement of the goals and objectives set by the company. In this study the authors raised the dynamics of employee performance contained in the CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. CV. Majesta Nusantara Banyuwangi is engaged in the field of general suppliers, suppliers of materials & safety equipment, suppliers of environmental management materials & equipment, and printing. At present there are still many employees whose performance is not optional in terms of discipline so that there is poor employee performance. This study aims to examine and analyze the influence of the work environment, compensation and work discipline on employee performance at CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. The population in this study were 36 respondents from CV employees. Majesta Nusantara Banyuwangi. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that the work environment, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

Keyword: *Work Environment, Compensation, Work Discipline, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat maju pesat. Persaingan dunia usaha yang semakin lama semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar, dalam hal ini secara tidak

langsung perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan dari segi internal nya antara lain peningkatan kualitas karyawan.

Dalam sebuah perusahaan hampir semua kegiatannya melibatkan tenaga kerja manusia, Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Afif Dita Nor & Hasiolan, 2016). Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia

sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumondor, 2016).

Mangkunegara (2016) kinerja ialah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugasnya dan tuntutan kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh seorang atasan. Dampak kinerja karyawan sangatlah jelas di dalam perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang nyata dan terukur sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Demikian pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan yang membuat manajemen perlu untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Nuraini (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama pendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sebab, apabila lingkungan kerja terasa nyaman dan aman dapat diduga akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang berada di dalam lingkungan tersebut. Begitupun sebaliknya jika

lingkungan kerja jauh dari kata nyaman, maka hal ini dapat berdampak buruk pada semangat kerja karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh pada output yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan kepada konsumen menjadi kurang maksimal dan berakibat kerugian bagi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor motivasi yaitu kompensasi. Widodo (2016) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif yang berguna untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh semua individu termasuk karyawan yang ada di dalam perusahaan. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk memelihara suatu tata tertib di dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan suatu peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, penerapan sistem disiplin kerja di

dalam perusahaan harus lebih diterapkan dan dipertahankan keberadaannya.

Penjualan CV. Majesta Nusantara mengalami penurunan kinerja pada tahun 2019 lalu. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian pemasaran CV. Majesta Nusantara, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan tahunan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Berikut adalah data produksi tahunan CV. Majesta Nusantara.

Tabel 1
Data Target dan Realisasi Omset
Penjualan di CV. Majesta
Nusantara Periode 2019–2021

No	Tahun	Penjualan		Kategori
		Target	Pencapaian	
1	2019	Rp. 150,000,000	Rp. 111,517,000	Belum Tercapai
2	2020	Rp. 200,000,000	Rp. 214.136,000	Tercapai
3	2021	Rp. 250,000,000	Rp. 217,441,000	Belum Tercapai

Sumber: CV. Majesta Nusantara

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja CV. Majesta Nusantara mengalami naik turun pada periode 2019-2021. Capaian omset penjualan pada periode 2019-2020 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari omset penjualan yang telah ditargetkan oleh CV. Majesta Nusantara hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode 2021. Pada periode 2021 karyawan hanya mampu mencapai omset Rp. 217,441,000 dari Rp. 250,000,000 yang ditargetkan. Berbeda dengan periode 2019-2020

dimana karyawan mampu mencapai omset Rp. 111,517,000 s/d Rp. 214.136,000 dari Rp. 200,000,000 yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja CV. Majesta Nusantara Banyuwangi terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu penerangan yang kurang, yang menjadi penyebab karyawan tidak nyaman. Permasalahan lingkungan kerja yang lain adalah tempat kerja yang kurang rapi atau berantakan, sehingga membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan dengan baik.

II. KERANGKA TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada pegawai yang berinteraksi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompensasi

Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjaannya karyawan itu.

Disiplin Kerja

Rivai (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Sukarjati, Minarsih, & Warso (2016) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

III. METODE PENELITIAN**Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilaksanakan atau hal yang didefinisikan yang dapat di amati atau diobservasi. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi:

1. Variabel Independen
X1= Lingkungan Kerja
X2= Kompensasi
X3= Disiplin Kerja
2. Variabel Dependen
Y= Kinerja Karyawan

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, karena data diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika dengan menggunakan skala Likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain data jurnal, buku, internet dan struktur organisasi CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk

dipelajari dan kemudian dicari kesimpulan (Sugiyono, 2014), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Majesta Nusantara sebanyak 36 Orang.

Sampel

Sampel (Sugiyono, 2014), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2014), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besardari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi yaitu sebanyak 36 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan:

1) Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui narasumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Data yang diperoleh diambil dari bagian personalia yaitu mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pernyataan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Data yang didapat

dari kuesioner ini adalah tentang lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

3) Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Responden

Tabel 2

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	20	55,6%
Perempuan	16	44,4%
Total	36	100%

Sumber: Data Primer yang Diperoleh, September 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan responden berjenis kelamin laki-laki 20 sampel dan 16 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini lebih dominan responden berjenis kelamin laki-laki.

Hasil Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel	R Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,320	0,877	Valid
X1.2	0,320	0,853	Valid
X1.3	0,320	0,901	Valid
X1.4	0,320	0,850	Valid
X1.5	0,320	0,767	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.1	0,320	0,671	Valid
X2.2	0,320	0,874	Valid
X2.3	0,320	0,724	Valid
X2.4	0,320	0,752	Valid
X2.5	0,320	0,809	Valid
X2.6	0,320	0,788	Valid
X2.7	0,320	0,733	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1	0,320	0,792	Valid
X3.2	0,320	0,874	Valid
X3.3	0,320	0,806	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,320	0,854	Valid
Y1.2	0,320	0,758	Valid
Y1.3	0,320	0,849	Valid
Y1.4	0,320	0,882	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, September 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,320 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,814	Reliabilitas diterima
Kompensasi (X2)	0,60	0,785	Reliabilitas diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,60	0,833	Reliabilitas diterima
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,819	Reliabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah, September 2022.

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiranata 2014, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig.
1 Constant	3.926	1.721	0.095
Lingkungan Kerja	0.179	2.170	0.038
Kompensasi	0.226	2.518	0.017
Disiplin Kerja	0.376	2.474	0.019

Sumber: Data Primer yang diolah, September 2022.

Berdasarkan tabel 5 diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,926 + 0,179X_1 + 0,226X_2 + 0,376X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. a = Kostanta Sebesar 3,926 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja dinilai konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi akan berpengaruh positif sebesar 3,926.

b. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,179. Artinya setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1, maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

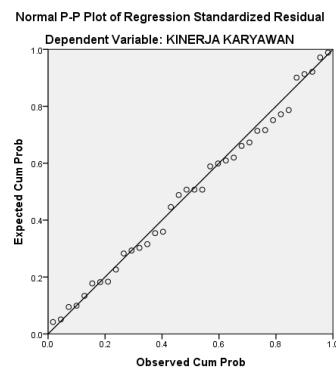
c. Variabel kompensasi (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,226. Artinya setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1, maka kompensasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

d. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan nilai 0,376. Artinya setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 dapat dijabarkan bahwa *Standardized Residual dependent* variabel Y. Pada garis tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka pada gambar grafik tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6

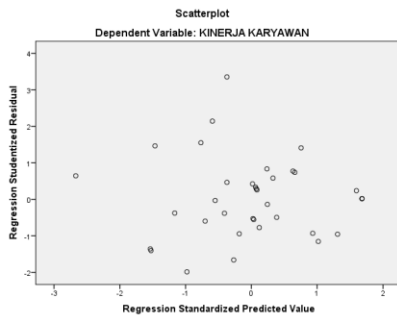
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.299	3.349	Tidak Ada Multikolonieritas
Kompensasi (X2)	0.169	5.910	Tidak Ada Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X3)	0.227	4.414	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber: Data primer Diolah yang diolah, Septemberli 2022.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2013) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	2.170	2,028	0.038
Kompensasi (X2)	2.518	2,028	0.017
Disiplin Kerja (X3)	2.474	2,028	0.019

Sumber: Data primer Diolah yang diolah, Septemberli 2022.

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil uji T lingkungan kerja menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.170 > 2,028$ dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05 (= 5\%)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.
- Hasil uji T Kompensasi menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.518 > 2,028$ dari variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05 (= 5\%)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi
- Hasil uji T disiplin kerja t menunjukkan bahwa t hitung

sebesar $2.474 > 2,028$ dari variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05 (= 5\%)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8

Hasil Uji koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.931	0.867	0.854

Sumber: Data Primer yang diolah, September 2022

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 8 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,854, hal ini berarti 85,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 14,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat, seperti *turnover intention*, konflik dan beban kerja yang didapatkan karyawan.

Pembahasan

Penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan pengujian 3 hipotesis memperoleh hasil yang baik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti semua variabel bebas yakni lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar $2.170 > 2,028$ dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05 (= 5\%)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi akan semakin baik pula. Lingkungan kerja diterapkan oleh CV. Majesta Nusantara Banyuwangi yaitu tata letak karyawan yang rapi, kebersihan kantor yang sangat terjaga, penerangan ruangan yang baik, sirkulasi udara yang memadai dan keamanan, keselamatan karyawan yang dijamin perusahaan. Lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,854, hal ini berarti 85,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja yang sudah diterapkan oleh karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Hal ini membuktikan jika semakin baik perusahaan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi dalam menjaga lingkungan kerjanya bahkan lebih meningkatkannya maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang telah dipaparkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, dibuktikan t hitung sebesar $2.518 > 2,028$ dari variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi akan semakin baik pula. Kompensasi diterapkan oleh CV. Majesta Nusantara Banyuwangi yaitu gaji pokok karyawan, insentif perbulan, bonus bagi karyawan berprestasi, upah, premi, pengobatan bagi karyawan yang sakit, dan asuransi kesehatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,854, hal ini berarti 85,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang telah dipaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung sebesar $2.474 > 2,028$ dari

variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi akan semakin baik pula. Disiplin kerja diterapkan oleh CV. Majesta Nusantara Banyuwangi yaitu pertama ketepatan waktu bekerja untuk seluruh karyawan, kedua kerapian berpakaian seluruh karyawan, dan kepatuhan pada aturan perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja yang diterapkan bagi seluruh karyawan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,854, hal ini berarti 85,4% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, artinya disiplin kinerja yang telah diterapkan pada karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi dapat dikatakan baik sehingga mampu meningkatkan pula kinerja para karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang diterapkan pada peraturan perusahaan dan tidak diperbolehkan untuk melanggarnya. Disiplin kerja merupakan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data yang didapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Hasil temuan ini berarti semakin baik CV. Majesta Nusantara Banyuwangi dalam menerapkan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.
 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Hasil temuan ini berarti semakin baik CV. Majesta Nusantara Banyuwangi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan secara menyeluruh maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.
 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Hasil temuan ini berarti semakin baik CV. Majesta Nusantara Banyuwangi dalam menerapkan disiplin kerja yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan CV. Majesta Nusantara Banyuwangi.
- a. CV. Majesta Nusantara Banyuwangi disarankan dapat meningkatkan pemberian kompensasi secara menyeluruh agar memberikan motivasi yang baik kepada pekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. CV. Majesta Nusantara Banyuwangi disarankan tetap menjaga disiplin kerja karyawan yang sudah diterapkan hingga saat ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan lebih mengembangkan variabel yang dapat mengembangkan kinerja karyawan, sehingga faktor-faktor yang dapat mengembangkan kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Afif Dita Nor, P. D. P., & Hasiolan, L. B. (2016). *Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Jurnal : Journal Of Management*, 2(2), 1–19.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (1st ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis*

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. CV. Majesta Nusantara Banyuwangi disarankan lebih meningkatkan dan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan karyawan guna

- Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi Ketu). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1st ed.). Yayasan Aini Syam.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., Sepang, Jantje I, & Sepang, J. L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*. *Emba*, 4(2), 254–264.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1st ed.). Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Alfabeta.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi* (1st ed.). Manggu Media.