

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAMBAK ROBIL DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
KABUPATEN SITUBONDO**

Arif Riziq

arifriziq06@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The role of human resource management is vital in ensuring a company's longevity by upholding and improving the caliber and efficiency of its workforce. The considerable effect of a company's requirement for impactful employees underscores the indispensability of human resources for every business. Organizations inherently possess tactics that impact both their own functioning and their staff. This study aims to scrutinize and validate the impact of human resource management strategies on enhancing employee performance at PT. Tambak Robil. The research encompasses all PT. Tambak Robil employees situated in Situbondo Regency. The sampling method employed is non-probability sampling using the exhaustive sample approach. Analyzing data and assessing hypotheses in this study are conducted using the Smart PLS 3.0 software (Partial Least Squares) alongside a Structural Equation Model.

The outcomes of hypothesis testing through the Smart PLS 3.0 application demonstrate that the work environment exerts a noteworthy and positive impact on work discipline, while compensation also significantly bolsters work discipline. Additionally, the work environment substantially contributes to performance improvement, whereas compensation shows a negligible and unfavorable association with performance. Notably, work discipline prominently enhances performance. The results from the indirect effects analysis via Smart PLS 3.0 indicate that the work environment substantially enhances performance by operating through the conduit of work discipline. Similarly, compensation significantly enhances performance by channeling its influence through work discipline.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline, Perf.

1. PENDAHULUAN

PT. Tambak Robil bergerak dibidang perikanan dan perairan khususnya dalam bidang budidaya udang yang terletak di pesisir pantai Situbondo bagian utara yaitu di Dusun Kayang Anyar Desa Tanjung Pecinan Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Pencapaian dalam mewujudkan tujuan perusahaan tidak serta merta berjalan dengan mulus, sehingga kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang memberikan dampak sangat besar, menandakan bahwa setiap perusahaan tidak bisa bergerak tanpa adanya

sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama yang ada di perusahaan atas kelancaran jalannya kegiatan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dengan keterampilan dan keahlian yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan pertama kalinya peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi, yang

pertama adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT. Tambak Robil yang berada di kawasan pesisir pantai Situbondo sangat mempengaruhi dalam melakukan kegiatan budidaya udang, lokasi yang strategis ini sangat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang kedua adalah Kompensasi, pada dasarnya bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi PT. Tambak Robil tidak hanya kepada para karyawan yang memiliki prestasi kerja ataupun karena adanya lembur, akan tetapi pemimpin perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sama kepada karyawannya dengan catatan hasil produksi udang atau laba yang didapatkan oleh perusahaan melebihi target yang telah ditentukan bersama, sehingga hal ini sangat memicu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta untuk menghindari kecemburuan sosial antar karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, disiplin kerja melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin sehingga para karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan artinya para karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tepat waktu dan melakukan dengan rukun, akur dan damai. Suasana yang tenang, solid dan tanpa ada kericuhan antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman kondusif sehingga mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab, proses produksi juga berjalan dengan maksimal. Disiplin kerja yang baik

serta lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan para karyawan, bahkan bisa melebihi apa yang diharapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia aset penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan, akan tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten seluruh kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, sehingga perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan segala suatu proses dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan menganalisis, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi serta mengontrol yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran ataupun target perusahaan. Priansa (2014:7) mendefinisikan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu." Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan adalah untuk keberlangsungan hidup perusahaan tersebut guna untuk mencapai sasaran, target dan tujuan yang telah ditetapkan bersama, menjaga kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus

dilakukan dengan baik dan tepat agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan sehingga pemanfaatan karyawan berjalan dengan baik dan tidak sia-sia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas dari hasil kerja para karyawan, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak aman, tidak nyaman dan tidak menyenangkan akan mengganggu konsentrasi kerja para karyawan sehingga mempengaruhi para karyawan tidak bekerja secara maksimal, hal ini akan merugikan pihak perusahaan. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan." Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di tempat karyawan melakukan pekerjaan yang mana kondisi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, bagi setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan sehingga para karyawan akan merasa betah dan tidak mudah bosan di tempat tersebut.

Indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2013:118) adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat bekerja
Tempat kerja PT. Tambak Robil sangat nyaman, bersih, dan strategis sehingga memudahkan para karyawan dalam bekerja.
- 2) Kebersihan
PT. Tambak Robil menerapkan tingkat kebersihan nomor satu

sehingga para karyawan sangat menjaga kebersihan perusahaan. Kebersihan perusahaan yang terjaga ini mempengaruhi lingkungan kerja menjadi sangat nyaman dan menjadikan para karyawan betah dalam bekerja.

- 3) Pencahayaan
PT. Tambak Robil memberikan fasilitas pencahayaan yang baik sehingga para karyawan dapat dengan baik dalam bekerja.
- 4) Ketenangan
Suasana sekitar PT. Tambak Robil yang asri menciptakan suasana yang tenang, aman dan nyaman sehingga para karyawan akan merasa betah dan tidak akan mudah bosan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Hubungan kerja
Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan dijaga dengan baik sehingga para karyawan dan pemimpin perusahaan hidup damai dalam melaksanakan tugas masing-masing serta tidak akan adanya perselisihan antar karyawan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi di suatu perusahaan perlu adanya perhatian khusus guna untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam bekerja karena seorang karyawan akan merasa dihargai apabila mendapatkan kompensasi atas kinerja dan akan semakin semangat bekerja untuk mendapatkan hal yang terbaik, memotivasi karyawan dalam memenuhi target, pemberian kompensasi juga bisa meningkatkan reputasi baik bagi perusahaan di mata karyawannya, serta

meningkatkan produktivitas dan performa dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Rivai (2014:714) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan yang telah melakukan, mengerjakan, menyumbangkan kontribusi baik ide ataupun tenaga karyawan yang menguntungkan perusahaan. Pemberian kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi bisa juga berupa tunjangan jabatan, penghargaan dan fasilitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan dasar yang logis dan rasional, artinya harus sesuai dengan fakta yang ada bahwa karyawan tersebut telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga tidak menimbulkan rasa iri dari karyawan yang lain.

Indikator kompensasi menurut Samsudin (2010:189) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Upah
Pemberian gaji dan upah kepada karyawan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati bersama.
- 2) Kompensasi Pelengkap
Kompensasi pelengkap berupa program pelayanan karyawan tersedia di PT. Tambak Robil.
- 3) Tunjangan
Tunjangan yang diberikan PT. Tambak Robil kepada karyawannya berupa asuransi dan cuti.
- 4) Intensif/Bonus
Terdapat pemberian intensif kepada karyawan yang berprestasi dari PT. Tambak Robil.

- 5) Keamanan dan Kesehatan
Adanya pembinaan keamanan dan jaminan kesehatan kerja karyawan dari PT. Tambak Robil.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, pengembangan dan meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sinambela (2017:332) bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi sistem kerja suatu perusahaan, karena kedisiplinan merupakan sebuah kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mewujudkan sasaran, target dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Agustini (2011:73) ada 5 indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran
Karyawan PT. Tambak Robil selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah absen tanpa adanya keterangan yang jelas.
- 2) Tata cara kerja
Karyawan PT. Tambak Robil selalu taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan
Karyawan PT. Tambak Robil taat terhadap perintah atasan.

- 4) Kesadaran bekerja
Karyawan PT. Tambak Robil memiliki kesadaran penuh terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Tanggung jawab
Karyawan PT. Tambak Robil bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dikerjakan dan bertanggung jawab terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Kinerja

Peran karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan tantangan yang harus dihadapi serta kemajuan teknologi yang semakin canggih, menuntut para karyawan untuk meningkat dan memaksimalkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, kondisi ini adalah suatu aktivitas dari perusahaan yang ditingkatkan guna untuk menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu." Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang

bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi ataupun perusahaan tersebut.

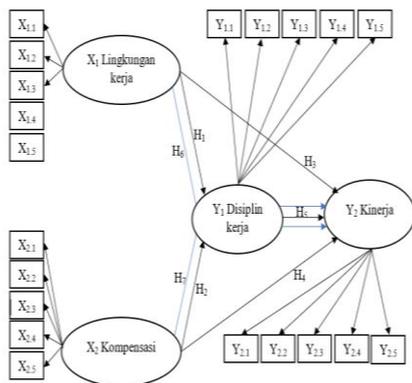
Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:378) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
Kuantitas hasil pekerjaan karyawan PT. Tambak Robil sesuai dengan target yang telah ditetapkan bersama.
- 2) Kualitas
Kualitas hasil pekerjaan karyawan PT. Tambak Robil sudah sesuai dengan standart yang telah ada.
- 3) Ketepatan waktu
Karyawan PT. Tambak Robil sudah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas
Karyawan PT. Tambak Robil memanfaatkan waktu dan SDM dengan baik sehingga keuntungan yang didapatkan sesuai dengan kesepakatan bersama.
- 5) Kehadiran
Karyawan PT. Tambak Robil hadir sesuai dengan peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:128) "Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen". Kerangka konseptual bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan indikator kerja masing-masing variabel. Kerangka

konseptual penelitian ini didasarkan pada landasan teori atau ilmu yang terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja (Y_2) dengan variabel *intervening* yang digunakan Disiplin kerja (Y_1). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dapat dilihat dari Gambar 1 berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H_2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_5 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H_6 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

melalui Disiplin kerja sebagai variabel *inetrvening*;

- H_7 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja sebagai variabel *intervening*;

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:28) “Metode penelitian manajemen adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen”. Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan dari rencana penelitian yang akan dilakukan dan akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.

Waktu dan Tempat

Objek pada penelitian ini bertempat di salah satu usaha rengginang PT. Tambak Robil yang terletak di Dusun Karang Anyar Desa Tanjung Pecinan Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yang dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari semua orang, kejadian ataupun objek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti oleh peneliti. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Tambak Robil yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2019:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi”. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambak Robil. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) mengemukakan bahwa “Teknik *non probability sampling* dengan cara total sampling atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Menurut Arikunto (2013:131) “Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner dan dokumentasi pada saat penelitian berlangsung.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan aplikasi atau program *Smart Partial Least Square 3.0* (*Smart PLS 3.0*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambak Robil yang berjumlah 40 karyawan dan diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 13 orang sebesar 32,5 % sedangkan

jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang yaitu sebesar 67,5%.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen pada penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE), sedangkan alat analisis yang digunakan adalah program *Smart PLS 3.0*, ketentuan yang telah ditetapkan untuk nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (angka berwarna hijau) sedangkan untuk nilai *outer loading* $\geq 0,70$ (angka berwarna hijau), maka data tersebut dapat dikatakan valid. Nilai *outer loading* pada penelitian ini untuk masing-masing indikator $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$ dan $Y_{2.5}$ yaitu lebih dari 0,7 ($> 0,7$), maka masing-masing indikator dapat dikatakan valid (angka berwarna hijau). Sedangkan hasil analisis nilai *average variance extracted* (AVE) menunjukkan di atas 0,5 (angka berwarna hijau), maka *average variance extracted* (AVE) pada uji validitas konvergen dan instrumen yang digunakan pada penelitian dapat dikatakan “Valid”.

Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<u>Average Variance Extracted (AVE)</u>	Keterangan
X ₁ : Lingkungan kerja	0,619	Valid
X ₂ : Kompensasi	0,540	Valid
Y ₁ : Disiplin kerja	0,595	Valid
Y ₂ : Kinerja	0,643	Valid

Uji Reliabilitas

Data dapat dikatakan reliabel jika tidak ada perubahan atau konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini dianalisis menggunakan program *Smart PLS 3.0* dengan dua metode untuk menguji data yaitu *crobach alpha* dan *composite reliability*. Nilai *crobach alpha* dan *composite reliability* sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pada program *Smart PLS 3.0* dapat dikatakan *reliable* apabila nilainya $\geq 0,70$ (lebih dari 0,70). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$), dengan demikian instrumen yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ Lingkungan kerja	0,847	Reliabel
X ₂ Kompensasi	0,813	Reliabel
Y ₁ Disiplin kerja	0,828	Reliabel
Y ₂ Kinerja	0,861	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Ketentuan dalam uji multikolinieritas apabila nilai *VIF (Varians Inflation Factor)* $\leq 5,0$ maka dikatakan tidak melanggar asumsi klasik “Multikolinieritas”, jika nilai *VIF (Varians Inflation Factor)* $> 5,0$ maka dikatakan melanggar asumsi “Multikolinieritas”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen pada penelitian ini tidak

terjadi pelanggaran terhadap asumsi klasik “Multikolinieritas” karena nilai *VIF (Varians Inflation Factor)* $< 5,00$.

Hasil uji asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Lingkungan kerja	X ₂ Kompensasi	Y ₁ Disiplin kerja	Y ₂ Kinerja
X ₁ Lingkungan kerja			1,360	1,609
X ₂ Kompensasi			1,360	1,643
Y ₁ Disiplin kerja				1,805
Y ₂ Kinerja				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dianalisis berdistribusi secara normal atau tidak, artinya distribusi data tersebut tidak menjauhi nilai median (tengah), namun jika data tersebut menjauhi nilai tengah yang berakibat terjadinya penyimpangan data yang tinggi. Uji normalitas dianalisis menggunakan program *Smart PLS 3.0*, dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58. Hasil analisis uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator berdistribusi dengan normal.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit (GOF)* digunakan untuk menentukan kecocokan atau kesesuaian antara hasil pengamatan dengan frekuensi yang telah diperoleh berdasarkan dengan nilai harapan serta apakah distribusi data dalam sampel pada penelitian mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Uji GOF pada aplikasi *Smart PLS 3.0* menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Indeks)*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa yang memenuhi syarat adalah nilai *Chi-Square* sebesar 447,462 (diharapkan kecil).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar nilai *R-Square* berpengaruh pada variabel dependen, apabila nilai *R-Square* berubah maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi Disiplin kerja (Y_1) sebesar 0,446 (44,6%) artinya mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sedangkan variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,741 (74,1%) artinya mempunyai pengaruh yang kuat, sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural

Menurut Sanusi (2011:186) mengemukakan bahwa, "Persamaan struktural menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen". "*Inner model* atau model struktural dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji t-statistik yang dilihat melalui prosedur *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015:78)". Prosedur *bootstrapping* pada penelitian ini menggunakan program *Smart PLS 3.0* yaitu dengan

menganalisis *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis *Smart PLS 3.0* tersebut selanjutnya dapat dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik persamaan struktural selanjutnya dapat dijabarkan pada persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0,371X_1 + 0,396X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= 0,229X_1 + (-0,005X_2) + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0,657Y_1 + e$$

b. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan Variabel *Intervening*

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel *intervening* sebagai berikut:

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e$$

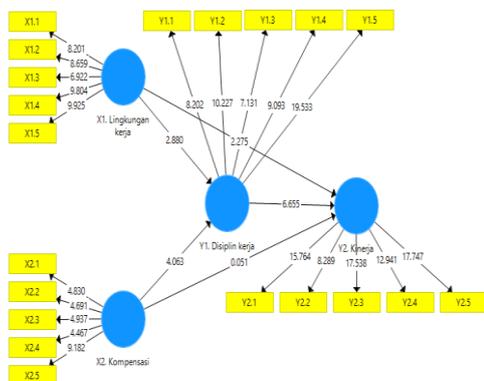
$$= 0,229X_1 + (-0,005X_2) + 0,657Y_1 + e$$

Uji Hipotesis Penelitian

Kriteria pengujian dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Nilai *original sample* : menunjukkan pengaruh negatif atau positif;
- Nilai *T Statistic* digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh. Jika nilai *T Statistic* kurang dari 1.964 (<1.964) maka tidak berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai *T Statistic* lebih dari/sama dengan 1.964 (≥ 1.964), maka berpengaruh signifikan

Nilai *P Value* : digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh. Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 (> 5%) maka tidak berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai *P Value* kurang dari 0,05 ($\leq 5\%$) maka berpengaruh signifikan.



Gambar 2 Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Disiplin kerja dapat memainkan peran mediasi dalam efek terkait dengan Lingkungan kerja dan Kompensasi pada Kinerja, serta dapat menunjukkan relevansi antar Disiplin kerja dan Kinerja. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor seperti Lingkungan kerja dan Kompensasi dalam menentukan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja khususnya pada PT. Tambak Robil.

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Lingkungan kerja -> Y1. Disiplin kerja	0,371	0,370	0,129	2,880	0,004
X1. Lingkungan kerja -> Y2. Kinerja	0,299	0,286	0,132	2,275	0,023
X2. Kompensasi -> Y1. Disiplin kerja	0,396	0,426	0,097	4,063	0,000
X2. Kompensasi -> Y2. Kinerja	-0,005	-0,017	0,100	0,051	0,959
Y1. Disiplin kerja -> Y2. Kinerja	0,657	0,679	0,099	6,655	0,000

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y_1) dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,371), nilai *T Statistic* yaitu 2,880 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,004 (<0,05). Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis ke 1 diterima**. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan semakin baik Lingkungan kerja karyawan maka disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin baik juga. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan rasa aman dan tanpa adanya tekanan para karyawan akan merasa betah dan terus bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab disiplin yang tinggi, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman, aman dan banyaknya tekanan maka karyawan akan merasa malas dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga disiplin kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Inbar (2018).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis yang kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,299), nilai *T Statistic* yaitu 2,275 (>1,964) dan nilai *P*

Value yaitu sebesar 0,023 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan apabila kompensasi meningkat maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja karyawan akan menurun juga. Pemberian kompensasi terhadap karyawan tidak serta merta diberikan dengan cuma-cuma, akan tetapi adanya target yang dicapai perusahaan dengan tepat waktu, sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan tanggung jawab disiplin kerja yang tinggi akan dengan mudah mendapatkan kompensasi dari perusahaan, baik kompensasi finansial, tunjangan, asuransi ataupun kompensasi lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang karyawan dapatkan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Maghfiroh (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,396), nilai *T Statistic* yaitu 4,064 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan

demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat juga meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja pada karyawan akan menurun juga. Lingkungan kerja dapat meningkat apabila tempat kerja karyawan menciptakan rasa nyaman, aman dan tanda adanya tekanan terhadap karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan potensi dan kemampuan para karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik pula akan mendorong para karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Arinta (2020), di samping itu temuan ini sejalan dengan penelitian Wati *et al* (2022) yang menjabarkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting karena lingkungan kerja merupakan hal yang terdekat dari para karyawan itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai nilai *original sample* yaitu negatif (-0,005), nilai *T Statistic* yaitu 0,051 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,959 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka meningkatnya kompensasi tidak mempengaruhi

kenaikan kinerja, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak mampu mendorong para karyawan meningkatkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan dalam penyelesaian tugas-tugas perusahaan, hal ini bisa terjadi ketika adanya karyawan yang merasa kurang mendapatkan timbal balik yang setara, ataupun disebabkan oleh keuntungan yang didapatkan perusahaan tidak sesuai target sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkan, pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Asmayana (2018).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

hasil uji hipotesis yang kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,657), nilai *T Statistic* yaitu 6.655 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan tidak melanggarnya karyawan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut

menjadi bentuk tanggung jawab dalam diri karyawan. Dampaknya sangat baik yaitu akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Candra (2020), di samping itu temuan ini sejalan dengan penelitian Kusnadi *et al* (2021) yang menjabarkan bahwa apabila Disiplin kerja baik maka Kinerja ASN juga akan baik dan meningkat.

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O-STDEV))</i>	<i>P Values</i>
X_1 : Lingkungan kerja $\rightarrow Y_1$: Disiplin kerja $\rightarrow Y_2$: Kinerja	0,244	0,253	0,104	2,346	0,019
X_2 : Kompensasi $\rightarrow Y_1$: Disiplin kerja $\rightarrow Y_2$: Kinerja	0,260	0,288	0,074	3,496	0,001

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,244), nilai *T Statistic* yaitu 2,346 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Kondisi tempat kerja memiliki peran penting terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tanpa adanya tekanan mampu

untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada karyawan sehingga segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga disiplin kerja para karyawan yang tinggi secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Inbar (2018) dan Candra (2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,260), nilai *T Statistic* yaitu 3,496 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja ataupun melaksanakan tugas tambahan sehingga menguntungkan perusahaan ini tidak lepas dari rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian kompensasi juga dapat memacu semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut mampu mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga memiliki

keinginan untuk menjadi karyawan yang berkompeten. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Maghfiroh (2018) dan Candra (2020).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas yang telah di paparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari seluruh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H_1 diterima);
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H_3 diterima);
4. Kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_4 ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H_5 diterima);
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja, (H_6 diterima);
7. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja, (H_7 diterima).

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya,

berikut ini merupakan beberapa saran yang peneliti jabarkan:

Bagi PT. Tambak Robil

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas, saran untuk PT. Tambak Robil adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Lingkungan kerja dengan meningkatkan Pencahayaan tempat kerja karyawan.
- b. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Kompensasi dengan meningkatkan pemberian Intensif/Bonus kepada karyawan.
- c. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Disiplin kerja dengan meningkatkan Ketaatan Pada Atasan.
- d. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Kinerja dengan meningkatkan Kualitas kerja karyawan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil dari penelitian ini bagi Universitas dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi maupun untuk dijadikan sivitas akademika dan studi pustaka pada penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan variabel Lingkungan kerja dan Kompensasi dalam menentukan Kinerja dengan melalui Disiplin kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini untuk peneliti lainnya kedepannya dapat

dijadikan sebagai suatu bahan masukan, wawasan dan informasi untuk mengembangkan fenomena-fenomena yang akan menjadi penelitian terbaru yang berhubungan dengan variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja sehingga hal tersebut dapat dikembangkan lagi lebih sempurna serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rnika Cipta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kasmir. 2016. *"Analisis Laporan Keuangan"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi, E., Ediyanto. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten

- Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 19 (2) : 143-158.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Pertama (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wati, Y. I., Tulhusnah, L., Soeliha, S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. *Jurnal mahasiswa kewirausahaan (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 1 (10) : 2128-2140.