

Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja *Candy Lady Store* Bandar Lampung

Alma Teisa Feryani, Tedi Rusman dan I Komang Winatha
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 BandarLampung

This research aims to find out the influence of employee compensation, the discipline of work and work environment on performance of employees through the employee's job satisfaction at Candy Lady Store Bandar Lampung with population of 46 people and sample of 46 respondents determined by the probability sampling technique using simple random sampling. Data collection is done by using questionnaire analysis with linear regression and path analysis. The subject of this research is employees of Candy Lady Store in Bandar Lampung. This research methods used descriptive verification method with the approach of ex post facto and survey. The results of the study indicate that there is an influence of employees, compensation, the discipline of work and work environment on performance of employee's though the employee's job satisfaction at the Candy Lady Store Bandar Lampung with 0.932 or 93.2%.

Keyword: Job satisfaction, the performance of employees, employee compensation, discipline of work and work environment.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung dengan populasi sebanyak 46 orang dan sampel sebanyak 46 responden peneliti menggunakan tingkat kesalahan/ taraf signifikansi 5% (0,05). Penentu sampel dilakukan dengan menggunakan cara *probability sampling* dengan menggunakan Metode *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *regresi linier* dan *path analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan *Candy Lady Store* Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung sebesar 0.932 atau 93.2%.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Kompensasi karyawan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Candy Lady Store merupakan salah satu usaha waralaba yang cukup berhasil di Bandar Lampung yang berbasis di bidang *fashion* yang berkonsentrasi pada produk pakaian. *Candy Lady Store* berdiri sejak Maret 2012 yang memulai usahanya melalui *online shop* dan mulai berkembang sehingga sekarang mempunyai dua *outlet* yang berada di JL. Ki Maja, Way Halim Permai dan di Labuhan Ratu, Kedaton Bandar Lampung. *Candy Lady Store* berhasil menarik perhatian pelanggan untuk membuat produknya dipercaya oleh masyarakat dengan harga yang cukup relatif murah dan berkualitas, sehingga mampu dijangkau masyarakat kalangan menengah kebawah maupun menengah keatas .

Apabila dilihat dari produktifitasnya, *outlet* ini sudah cukup terbilang baik hanya saja

masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan *Candy Lady Store*, dapat diketahui bahwa pada bisnis ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih merasa kurang atas kompensasi yang diberikan oleh pemilik *outlet*, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin waktu dan tidak ada sanksi yang diberikan oleh pemilik *outlet*, rendahnya kepedulian antar karyawan, dan lingkungan kerja yang belum optimal.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Masalah Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat dicapai dengan baik.

Dengan demikian maka setiap bisnis harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat untuk mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi yang diberikan berupa gaji tetap setiap bulannya minimal Upah Minimum Kota Bandar Lampung Rp 2.263.390,00 yang berlaku ditambah uang lembur, uang makan, cuti, bonus dan lain-lain. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Kompensasi yang telah diberikan tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik. Namun dalam kinerja karyawan tak pernah lepas

kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan juga.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya” tingkat absensi karyawan pada *Candy Lady Store* sebesar 8.7%. Hal ini dapat dikatakan cukup tinggi dalam arti masih banyak karyawan yang tidak hadir serta tidak tepat waktu. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat melalui sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terhadap perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dalam jangka waktu cepat dapat

terhambat. Kedisiplinan kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Isyandi (dalam Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan tersebut. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat harus memperhatikan tiga unsur yaitu: sasaran, ukuran, penilaian. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Penetapan sasaran dapat meningkatkan kinerja dalam aneka setting dan budaya. Namun tidak hanya sasaran, pimpinan juga harus mengukur sejauh mana sasaran tersebut dapat dicapai serta harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian secara teratur terhadap kemajuan dalam mencapai sasaran akan memfokuskan perhatian dan usaha karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 202), “kepuasan kerja

adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” pada tahun 2018 dari bulan Januari sampai bulan September terdapat 5 karyawan keluar dikarenakan undur diri pada *Candy Lady Store*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan *Candy Lady Store*. Selain itu kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, untuk mengetahui aspek yang dirasakan oleh karyawan mengenai kepuasan kerja itu sendiri perlu dilakukan wawancara, karna melalui wawancara kita dapat mengetahui secara langsung kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik atau belum.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post*

facto dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial ketujuh variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan dengan uji t yang menunjukkan bahwa demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,035 > 1,682$ atau $41,4\%$. Maka Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Candy Lady Store*

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan ; $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,061 > 1,682$ dan $sig. 0,046 < 0,05$ atau $18,3\%$ maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Candy Lady Store*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,061 > 1,682$ atau 44,8% maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Candy Lady Store*.

4. Hubungan antara variabel eksogen (Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh variabel eksogen (Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) pada *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 44$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,291 dengan kata lain ada hubungan antara variabel eksogen, hal ini telah sesuai dengan persyaratan Analisis Jalur, yaitu antara variabel eksogen harus saling berhubungan.

5. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $11,743 > 1,683$ atau sebesar 71,2% . Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > 2,066 > 1,683$ atau sebesar 9,7%. Maka ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > 2,054 > 1,683$ atau sebesar 12,4%. Maka ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > 2,078 > 1,683$ atau sebesar 16,1%. Maka ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Candy Lady Store*.

9. Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.

Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,257 > 2,83$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 72,1%. Maka ada pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.

10. Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau $139,456 > 2,60$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $93,2$ variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi karyawan yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja bagus, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
4. Ada hubungan kompensasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
5. Ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
6. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerjabagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerjabagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerjabagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
9. Ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik dan lingkungan kerjabagus maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
10. Ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik, lingkungan kerja bagus, dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A.A.P., 2016 .
Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Hasibuan, M.S.P., 2009.
Manajemen . Jakarta: Daya, Pengertian dan Masalah edisi revisi. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.