

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. INDO OTHAIM INTERNASIONAL (WISATA ALAM SEVILLAGE) CILOTO

Sylvia Rachmawati¹, Samsuri², Ismartaya³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Alamat email: samsuri@unida.ac.id

ABSTRACT

There are already many companies in the tourism sector in buffer areas such as Bandung, Cianjur and Bogor, one of which is Wisata Alam Sevillege. The existence of these companies is certainly inseparable from the performance of employees who are the main subject in a business. Employee performance can be influenced by compensation, work environment and work discipline. This study aims to analyze the effect of compensation, work environment and work discipline on employee performance at PT. Indo Othaim International (Wisata Alam Sevillage) Ciloto. The subjects of this research are employees of PT. Indo Othaim International (Wisata Alam Sevillage) Ciloto as many as 70 people as sample members. The form of this research is descriptive and verification. Data collection procedures in this study used documentation, literature study and distributing questionnaires. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study show that protection, work environment and work discipline simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Perusahaan pada bidang pariwisata sudah banyak terdapat di daerah-daerah penyangga seperti Bandung, Cianjur dan Bogor salah satunya Wisata Alam Sevillage, adanya perusahaan tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang menjadi pokok utama dalam suatu usaha. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto sebanyak 70 orang sebagai anggota sampel. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat strategi dan penting dalam perusahaan. Berbeda dengan faktor lainnya, sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategi suatu perusahaan, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil akan mendapatkan SDM yang berkualitas. Kualitas SDM yang tinggi akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM sebagai pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang ada di sebuah perusahaan.

Salah satu faktor penting dari sumber daya manusia sendiri yaitu apa yang dihasilkan oleh karyawan di suatu perusahaan, atau yang disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat dilihat dari aspek kuantitas, aspek kualitas, waktu kerja dan kerja sama guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan, (Sutrisno, 2017). Adapun dibawah ini tabel mengandung data yang berisi hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage):

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto

No	Komponen Yang Dinilai	Rata-Rata Score	Kriteria
1	Hasil Kerja	81	Baik
2	Kualitas Kerja	80	Baik
3	Tingkat Pengetahuan Kerja	79	Cukup
4	Kepercayaan dan Tanggung Jawab	79	Cukup
5	Komunikasi	78	Cukup
6	Kerjasama dan Kekompakan	80	Baik
7	Penampilan Diri	79	Cukup
8	Sikap dan Tingkah Laku	79	Cukup
9	Hubungan dengan tamu dan rekan kerja	80	Baik

10	Kepekaan akan kebersihan dan keselamatan kerja	78	Cukup
11	Inisiatif dan kreatifitas	78	Cukup
12	Kehadiran dan ketepatan waktu	79	Cukup
Rata-Rata		79,16	Cukup

Data diolah dari PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1. diketahui bahwa, kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) dinilai belum optimal, dikarenakan rata-rata score yang didapat seringkali ada penurunan dan seringkali ada kenaikan yaitu sekitar 78 sampai dengan mencapai angka 81 dengan jumlah rata-rata persentase sebesar 79%. Adapun adanya ketidakefektifan tersebut terjadi karena terdapat permasalahan pada beberapa variabel seperti masih rendahnya tingkat kompensasi, belum cukup baiknya lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang masih rendah yang disebabkan tingkat keterlambatan yang masih tinggi.

Berdasarkan dari temuan yang melatarbelakangi permasalahan tersebut, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto, mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto, dan mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat dilihat dari aspek kuantitas, aspek kualitas, waktu kerja dan kerja sama guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan, (Sutrisno, 2017). Kinerja karyawan berdasarkan Afandi (2018) dapat diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang yang dapat dicapai oleh baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut secara illegal, tidak bertentangan dengan moral dan tidak melanggar hukum.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2019) diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diberikan sebagai imbalan balas jasa oleh perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung kepada karyawan. Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator berdasarkan Hasibuan (2019) yang mencakup: gaji, asuransi, tunjangan dan bonus. Kompensasi sendiri berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Astarina (2018), Nugraha dan Tjahjawati (2017), Yuningsih, dkk (2020) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan alat perkakas, bahan, dan lingkungan sekitar dimana terdapat seseorang pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan metode kerja serta peraturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mencakup beberapa dimensi berdasarkan Sedarmayanti (2017) dimensi tersebut antara lain: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sendiri berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Yanuari (2019), Samsuri, dkk (2022), Sunarsi, dkk (2020) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2015) diartikan sebagai pengubahan suatu perilaku melalui suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk karyawan dalam upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mau menaati seluruh

peraturan atau norma sosial yang diberlakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja mencakup beberapa indikator berdasarkan Rivai (2015) indikator tersebut antara lain: kehadiran, ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standar kerja. Disiplin kerja sendiri berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Arifa dan Muhsin (2018), Dahlan, dkk (2022), Harini, dkk (2022) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Jenis datanya yaitu data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Kemudian data sekunder yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 227 orang karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto.

Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *slovin* seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan:

n : Besar sampel

N : Populasi

e : Nilai presisi atau tingkat signifikansi

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka dapat ditulis hasil perhitungan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{227}{(1 + 227(0,1^2))}$$
$$n = 69,41$$

Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 70 orang responden

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampling dengan cara tidak memberikan peluang yang sama bagi tiap-tiap unsur (orang) populasi untuk dijadikan anggota sampel menurut Sugiyono (2017). Dalam menggunakan *non probability sampling*, penelitian ini lebih mendasar pada *purposive sampling* yang dimana pada saat pengambilan sampelnya menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan menurut Sugiyono (2017).

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden lalu kemudian di isi, sedangkan data sekunder diperoleh dari artikel atau jurnal dan penelitian terdahulu.

Metode Pengujian Instrumen

Untuk pengujian instrumen data digunakan *Software Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25 *for windows*. Sugiyono (2017), menyatakan bahwa item instrumen dianggap valid apabila koefisien sama dengan atau lebih besar dari 0,30

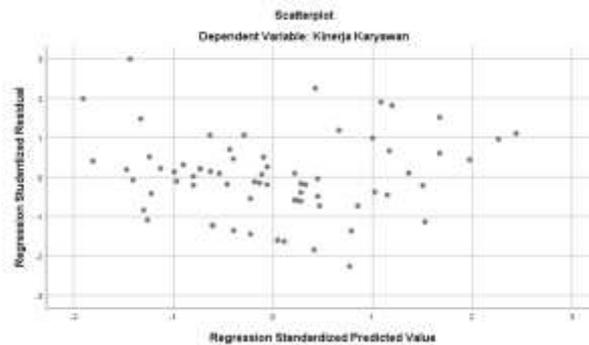
dan apabila kurang dari 0,3 maka item instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, adapun juga uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan pengukuran data melalui metode *Cronbach Alpha* dengan ketentuan pengujian reliabilitas adalah apabila $\geq 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel, tapi apabila $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian uji validitas yang dilakukan kepada 15 orang responden disimpulkan bahwa, setiap item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $\geq 0,30$, maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitasnya memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran, adapun pengukurannya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mendapatkan nilai sig. 0,200 yang artinya lebih besar dari probabilitas 0,05, maka distribusi model regresi dianggap normal.
2. Uji multikolinearitas dengan ketentuan apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui nilai *tolerance* yang diperoleh yaitu $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ yang artinya tidak terdapat multikolinieritas pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
3. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Scatterplot*, model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji *Scatterplot* tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1. dapat diketahui bahwa, titik-titik yang ada pada grafik *scatterplot* tersebut menyebar dengan secara tidak jelas di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, yang artinya pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dipakai dalam memprediksi tiap-tiap variabel yang ada pada penelitian ini.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis koefisien korelasi untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, analisis koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, pengujian hipotesis uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan pengujian hipotesis uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Indo Othaim Internasional adalah perusahaan PMA Campuran. Indo Othaim Internasional berkedudukan di Jalan Raya Puncak Km.83 dan mempunyai usaha Pariwisata bernama Wisata Alam Sevillage yang beralamat di Kampung Parabon RT 04 RW 03 Desa Ciloto, Kecamatan Cipanas, Kabupaten Cianjur. Maksud

dan tujuan didirikannya Perusahaan ini adalah untuk menambah lapangan kerja bagi warga sekitar dan membuat suatu kawasan wisata alam yang masih asli, asri dan sejuk dan sebagai tujuan wisata alternatif bagi daerah-daerah penyangga, seperti Bandung, Cianjur dan Bogor.

Karakteristik Karyawan

Persebaran kuesioner penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto yang berjumlah 70 orang responden sesuai dengan perhitungan sampel. Adapun karakteristik karyawan tersebut menunjukkan hasil dominan dari empat karakteristik dalam penyebaran kuesioner pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 76%, dengan usia yaitu 20-30 tahun sebesar 93%, pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 94%, masa kerja yaitu 2-5 tahun sebesar 60%, dan besaran gaji yang diterima adalah 2-3 juta rupiah sebesar 74%.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi diketahui bahwa, rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi adalah sebesar 4,13 yang termasuk ke dalam kategori sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya. Nilai tertinggi ada di bagian indikator bonus dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,18 yang termasuk ke dalam kategori sesuai, sedangkan nilai terendah ada di bagian indikator tunjangan dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,05 yang termasuk ke dalam kategori sesuai, alasan rendahnya nilai rata-rata pada bagian tunjangan adalah dikarenakan tunjangan yang diberikan hanya berupa tunjangan transportasi kepada 10 orang bagian manajemen dan 2 orang bagian karyawan resto serta tunjangan makan kepada seluruh karyawan. Adapun strategi yang harus dilakukan perusahaan yaitu membagikan tunjangan yang sesuai kepada seluruh karyawan secara merata.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel lingkungan kerja diketahui bahwa, rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,95 yang termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lingkungan kerja karyawan di PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) dinilai baik. Nilai tertinggi ada di bagian indikator lingkungan kerja fisik dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,95 dan nilai terendah ada di bagian indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 3,94 yang disebabkan oleh masih banyaknya konflik antar karyawan yang terjadi yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, dalam hal tersebut artinya lingkungan kerja non fisik perlu ada peningkatan lagi khususnya pada lingkungan kerja antar karyawan yang dimana perusahaan perlu melakukan pertemuan antar karyawan minimal satu kali dalam sebulan untuk menciptakan kekeluargaan yang lebih erat, agar tidak terjadi lagi konflik saat bekerja.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel disiplin kerja diketahui bahwa, rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,16 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar disiplin kerja karyawan di PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) dinilai baik. Nilai terendah ada di bagian indikator ketaatan pada peraturan dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,06 yang termasuk ke dalam kategori tinggi, adapun strategi yang harus dilakukan perusahaan yaitu memberikan punishment berupa peringatan lisan, peringatan tertulis, penurunan gaji dan PHK.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tanggapan karyawan mengenai variabel kinerja diketahui bahwa, rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel kinerja

karyawan adalah sebesar 4,09 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan di PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) dinilai tinggi. Nilai tertinggi ada di bagian indikator pengetahuan kerja dengan skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,28 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, sedangkan nilai terendah ada pada bagian indikator disiplin kerja yaitu sebesar 3,87 yang disebabkan oleh karyawan belum mempunyai manajemen yang baik pada saat melakukan pekerjaan. Adapun strategi yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan pengawasan melekat kepada karyawan guna mengetahui kelemahan dan kelebihan sumber daya yang ada pada perusahaan untuk pengembangan kerja di masa yang akan datang.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.760	11.071		.069	.945
	Kompensasi	.440	.200	.236	2.202	.031
	Lingkungan Kerja	.444	.232	.207	1.912	.040
	Disiplin Kerja	.496	.154	.350	3.227	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = 0,760 + 0,440X_1 + 0,444X_2 + 0,496X_3 + e$$

Koefisien regresi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai positif artinya apabila kompensasi semakin sesuai, lingkungan kerja semakin baik dan disiplin kerja semakin tinggi, maka diduga kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis korelasi berganda hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi sebesar 0,770 yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hal tersebut berarti semakin baik kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto.

Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa, besarnya *R Square* adalah sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) adalah sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor internal yang meliputi: kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi karyawan, pendidikan, dan faktor eksternal yang meliputi: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan sistem manajemen yang ada di perusahaan. (Hasibuan, 2019).

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan nilai F hitung pada tabel anova diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 7,712 dan nilai F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 3-1 = 2$ dan $V_2 = 70-3-1 = 66$ sebesar 3,136. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel

(7,712 > 3,136) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji-t)

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,202 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $70-1-1 = 68$ sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,202 > 1,667$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,912 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $70-1-1 = 68$ sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($1,912 > 1,667$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,227 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $70-1-1 = 68$ sebesar 1,667 yang berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,227 > 1,667$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Tanggapan karyawan mengenai kondisi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian karyawan tentang kompensasi termasuk kategori sesuai.
 - b. Penilaian karyawan tentang lingkungan kerja termasuk kategori baik.
 - c. Penilaian karyawan tentang disiplin kerja termasuk kategori baik.
 - d. Penilaian karyawan tentang kinerja karyawan termasuk kategori tinggi.
2. Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto.
 3. Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto.

V. REKOMENDASI

1. Berkaitan dengan kompensasi perusahaan diharapkan mampu dalam membagikan tunjangan berupa tunjangan transportasi yang sesuai kepada seluruh karyawan secara merata, tidak hanya kepada 10 orang bagian manajemen dan 2 orang bagian karyawan resto.
2. Berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan diharapkan mampu melakukan pertemuan antar karyawan minimal satu kali dalam sebulan untuk menciptakan kekeluargaan yang lebih erat, agar tidak terjadi lagi konflik saat bekerja.
3. Berkaitan dengan disiplin kerja perusahaan diharapkan mampu dalam memberikan punishment secara bertahap.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan diharapkan mampu dalam melakukan pengawasan melekat kepada karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor internal yang meliputi: kemampuan intelektual, kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi karyawan, pendidikan, dan faktor eksternal yang meliputi: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan sistem manajemen yang ada di perusahaan.

REFERENSI

- Afandi, P., 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator)**. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astarina, I., 2018, **Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba**. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 7(4). Hal 1-9.
- Chairunisa, A., Yuningsih, E., Samsuri., & Djuanda Bogor, U., 2022, **The Effect Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Performance During Covid-19 Pandemic In Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Ciawi Bogor**. Jurnal Visionida, Volume 8(1). Hal 100-108.
- Dahlan., Rauf, Rusdiaman., & Yunus, M., 2022, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar**. Jurnal Mirai Manajemen, Volume 7(1). Hal 437-444.
- Ghozali, I., 2018, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P., 2019, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mubarok, Neng Ajeng A. L., Harini, S., & Yuningsih, Erni., 2022, **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Sukabumi**. Jurnal Karimah Tauhid, Volume 1(5). Hal 1-19.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, Sri S., 2017, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Volume 3(3). Hal 24-32.
- Nur Arifa, S., & Muhsin., 2018, **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja**. In EEAJ, Volume 7(1). Hal 374-389.
- Rivai, V., 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti., 2017, **Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono., 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D., 2020, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta**. In *Seminar Nasional Manajemen*. Hal 117-123.

Sutrisno, E., 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media Group.

Yanuari, Y., 2019, **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Journal of Business & Entrepreneurship*, Volume 2(1). Hal 45-54.

Yuningsih, Erni., Harini, S., & Rifky, M. Gusnul., 2020, **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor**. *Jurnal Visionida*, Volume 6(1). Hal 47-59.