

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IV SEMARANG**

Putri Rizqy<sup>1</sup>, Ngatno<sup>2</sup>

Email: [putririzqy26@gmail.com](mailto:putririzqy26@gmail.com)

## ***Abstract***

*Employee performance is an important thing that should be considered to create quality human resources to achieve corporate goals. There are several factors that affect the performance of employees that is work environment, work discipline and compensation. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) is a state corporation that is engaged in transportation, especially train. In the last four quarters of PT. KAI DAOP IV Semarang work discipline decline followed by a decline in profit. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work discipline and compensation to employees performance of the office in PT. KAI DAOP IV Semarang. The study uses a quantitative approach. The sampling method selected is proportional sample as many as 112 people. The results showed that the work environment positive effect on the performance of 7.4%, work discipline positive effect on the performance of 23.1% and a positive influence on the compensation performance of 13.8%. Simultaneously work environment, work discipline and compensation positive effect on the performance of 32.3%. Suggestions for companies are more disciplined employees so that employees have a high awareness of the rules, the duties and responsibilities of employees in the work to improve performance.*

*Keywords : Work Environment , Work Discipline , Compensation , Performance*

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, khususnya kereta api. Pada empat triwulan terakhir disiplin kerja PT. KAI DAOP IV Semarang mengalami penurunan yang diikuti dengan penurunan laba. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. KAI DAOP IV Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang dipilih adalah metode sampel proporsional yaitu sebanyak 112 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 7,4%, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 23,1% dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 13,8%. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 32,3%. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih mendisiplinkan karyawan agar karyawan lebih memiliki kesadaran yang tinggi terhadap peraturan serta tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam setiap perusahaan terutama perusahaan jasa, salah satunya ialah jasa transportasi. Banyaknya ragam transportasi menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis, terutama transportasi darat. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi..

---

<sup>1</sup> Putri Rizqy, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [putririzqy26@gmail.com](mailto:putririzqy26@gmail.com)

<sup>2</sup> Ngatno, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2001:67). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, lingkungan kerja, disiplin kerja dan jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan. Menurut Alex S. Nitisemito (1996:109), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan ketenangan, keamanan serta kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan berdampak pada disiplin kerja semakin baik. Menurut Keith Davis, 1985 (dalam Anwar, 2001:129) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Semakin disiplin seorang karyawan, maka kemampuan menyelesaikan tugasnya pun akan semakin baik. Selain itu, karyawan akan mengharapkan imbalan yang seimbang atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan yaitu kompensasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa transportasi kereta api. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. KAI berusaha untuk menerapkan kebijakan yang tegas bagi para karyawannya dengan sistem kerja yang lebih modern dan efisien. Kedisiplinan ditegakkan dan kesejahteraan karyawan pun ditingkatkan (Annual Report PT. Kereta Api Indonesia, 2012:12). Kesejahteraan karyawan dapat tercermin dari adanya kepuasan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Adanya kompensasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan begitu kinerja karyawan pun akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Meskipun besarnya kompensasi telah ditingkatkan, namun kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IV Semarang belum optimal. Kinerja karyawan yang rendah juga tercermin dari tingkat keterlambatan karyawan yang masih tinggi pada tahun 2015. Selain berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor PT. KAI DAOP IV Semarang, karyawan masih merasa belum nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, seperti masih kurangnya alat pendingin udara dan sirkulasi udara, tata letak ruangan kerja yang belum rapi serta lingkungan kerja yang cukup bising. Hal tersebut juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

## **Kajian Teori**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito (1996:109) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Disiplin Kerja**

Malayu P. Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Kompensasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan pencapaian hasil dan juga perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

## Penelitian Terdahulu

1. Riska Febri E. (2010) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Customer Service PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Semarang Pattimura. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 16% dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, dan secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%.
2. Asih Nor Istikomah (2014) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan kerja, kompensasi, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kinerja.
3. Faisalsya Rosa Halim (2014) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi sebesar 51,7%, disiplin kerja sebesar 35,5% dan motivasi sebesar 34,2% terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries.

## Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang yang berjumlah 156. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional. Dalam penelitian ini menggunakan jenis Skala Likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner semi terbuka. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan berupa uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, uji t (*one-tail*) dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian**

No	Variabel	Hasil				
		Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Uji t	Uji F	Hipotesis
1.	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja $Y = 15,473 + 0,191X_1$	0,272	7,4%	t hitung (2,968) > t tabel (1,659),		Ha diterima
2.	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja $Y = 9,360 + 0,676X_2$	0,481	23,1%,	t hitung (5,755) > t tabel (1,659)		Ha diterima
3.	Kompensasi Terhadap Kinerja $Y = 14,259 + 0,267X_3$	0,371	13,8%	t hitung (4,190) > t tabel (1,659)		Ha diterima
4.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja $Y = 2,222 + 0,047X_1 + 0,580X_2 + 0,205X_3$	0,566	32,3%		F hitung (17,148) > F tabel (2,69)	Ha diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan linier sederhana  $Y = 15,473 + 0,191X_1$ , dimana koefisien  $X_1$  mempunyai nilai positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 7,4% dan sisanya sebesar 92,6% dijelaskan oleh faktor lain selain lingkungan kerja. Sedangkan keeratan hubungan untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,272 atau rendah. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t menunjukkan bahwa  $t$  hitung (2,968) >  $t$  tabel (1,659), yang artinya hipotesis I yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang” diterima. Lingkungan kerja yang baik berarti bahwa responden merasa adanya penerangan yang menunjang hasil pekerjaan, sirkulasi udara yang baik, adanya kelengkapan peralatan kerja yang menunjang pekerjaan serta adanya komunikasi atau hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kinerja akan lebih baik.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa  $t$  hitung (5,755) >  $t$  tabel (1,659), yang berarti hipotesis II yang berbunyi “Ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang” diterima. Selain itu, berdasarkan analisis regresi yang dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 9,360 + 0,676X_2$  yang menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_2$  adalah positif. Nilai koefisien  $X_2$  positif menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa adanya kesadaran karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja, kepatuhan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga target atau tugas yang telah dibebankan kepada setiap karyawan akan lebih cepat terselesaikan. Keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang dengan interval sebesar 0,481. Kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 23,1%, dan sisanya sebesar 76,9% dijelaskan oleh faktor lain selain disiplin kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis regresi sederhana yang mempunyai nilai koefisien positif dengan persamaan  $Y = 14,259 + 0,267X_3$ . Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $t$  hitung (4,190) >  $t$  tabel (1,659), yang berarti hipotesis III yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang” diterima. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia, maka kinerja karyawan tinggi. Kompensasi yang tinggi tersebut berarti bahwa responden sudah puas dengan besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan, tepat waktu dalam pembayaran kompensasi, besarnya bonus dan tunjangan memberikan manfaat terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,371, sedangkan nilai koefisien determinasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 13,8% atau dengan kata lain variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 13,8% dan sisanya 86,2% dijelaskan oleh faktor lain selain kompensasi.

Berdasarkan hasil uji secara simultan, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi 32,3% yang berarti bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 32,3% dan sisanya sebesar 67,7% disumbangkan oleh faktor lain selain lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,566, yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi adalah sedang. Koefisien regresi sederhana variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi bernilai positif dengan persamaan  $Y = 2,222 + 0,047X_1 + 0,580X_2 + 0,205X_3$  yang mengindikasikan

bahwa semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa  $F_{hitung} (17,148) > F_{tabel} (2,69)$ , yang berarti bahwa hipotesis IV yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang” diterima.

## Kesimpulan

1. Sebagian besar persepsi responden terhadap lingkungan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang adalah baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan persentase sumbangan sebesar 7,4% terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin baik, begitupun sebaliknya.
2. Sebagian besar responden mempersepsikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IV Semarang adalah baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 23,1%. Disiplin kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karena dengan adanya disiplin yang tinggi maka pekerjaan akan semakin cepat terselesaikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang adalah baik. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dengan persentase sumbangan sebesar 13,8% terhadap kinerja atau berarti bahwa dengan adanya kompensasi yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dengan persentase sumbangan sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti suhu udara yang panas serta masih kurangnya kerapihan dan kebersihan di ruangan yang membuat ruangan kerja menjadi kotor. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan lingkungan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang yang dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memasang alat pendingin udara (*Air Conditioner*) yang lebih merata, lebih meningkatkan kebersihan dan kerapihan seperti menata peralatan kerja dan berkas-berkas arsip dengan baik.
2. Pada variabel disiplin kerja masih terdapat dua indikator yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan kinerja yaitu mengenai penerapan peraturan di perusahaan dan kesesuaian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan lebih ditingkatkannya komunikasi antara atasan dan bawahan, lebih memperjelas tugas dan tanggung jawab serta mempertegas sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan agar peraturan lebih berjalan optimal dan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.
3. Diperlukan adanya kompensasi yang lebih adil agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama mengenai kesesuaian gaji dengan beban kerja serta mengenai kesesuaian bonus dengan harapan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kembali kebijakan dalam pemberian kompensasi agar karyawan merasa lebih puas dengan kompensasi yang diterima dan kinerja menjadi lebih meningkat dengan adanya kompensasi yang sesuai atau bahkan melebihi harapan karyawan.
4. Berdasarkan penilaian responden, masih terdapat beberapa indikator yang belum optimal dalam meningkatkan kinerja yaitu masih tingginya tingkat kesalahan dalam bekerja dan belum

optimalnya penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mendisiplinkan karyawan agar karyawan lebih memiliki kesadaran yang tinggi terhadap peraturan serta tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Sehingga tingkat kesalahan dapat lebih di minimalkan dan penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih optimal.

## **Daftar Pustaka**

- Febri, Riska. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Customer Service PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Semarang Pattimura. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Halim, Faisalsya Rosa (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istikomah, Asih Nor. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 9 Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1 Cet. 10*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar