



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2022 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Februari 2023	Accepted: Maret 2023	Published : April 2023
-------------------------	----------------------	------------------------

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Sara Rahma Mustafa¹, Hyronimus Se², Maria Helena C. Dua Mea³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

sarahmamustafa@gmail.com

Abstrak Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Dalam penelitian ini sampel menggunakan metode total sampling (sampel jenuh) berjumlah 50 orang. Metode Pengumpulan Data adalah : Kuesioner, Observasi, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh partial dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (2) Ada pengaruh partial dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ (3) Ada pengaruh partial dan signifikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (4) Ada pengaruh partial dan signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. (5) ada pengaruh simultan dan signifikan disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende dengan nilai R^2 sebesar 0,520.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work environment, organizational commitment, and compensation on the performance of Roxy Swalayan Ende employees. In this study the sample used a total sampling method (saturated sample) totaling*

50 people. Data Collection Methods are: Questionnaires, observations, and interviews. The results of this study indicate that (1) There is a partial and significant effect of Work Discipline on employee performance Roxy Swalayan Ende with a significance value of $0.000 < 0.05$ (2) There is a partial and significant effect of Work Environment on Employee Performance Roxy Swalayan Ende with a significance of $0,001 < 0.05$ (3) There is a partial and significant effect of Organizational Commitment on Employee Performance Roxy Swalayan Ende with a significance of $0.000 < 0.05$ (4) There is a partial and significant effect of Compensation on Employee Performance Roxy Swalayan Ende with a significance of $0.001 < 0.05$. (5) There is a simultaneous and significant effect of Work discipline, Work Environment, Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance Roxy Swalayan Ende with an R^2 value of 0.520.

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Organizational Commitment; Compensation; Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Roxy Swalayan merupakan salah satu pusat belanja yang ada dikota Ende, terletak di jalan Ahmad Yani, kelurahan Kelimutu, kecamatan Ende Tengah. Roxy Swalayan bergerak dibidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Roxy Swalayan Ende memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang, yang mana waktu kerja dibagi menjadi 2 shift, dimana 25 orang karyawan untuk shift 1 dari pukul 09.00-17.00 dan 25 orang karyawan untuk shift 2 dari pukul 14.00-21.00. Fenomena yang sering terjadi pada peningkatan kerja karyawan ialah perlu adanya upaya untuk pendekatan yang mengarah kepada sikap kedisiplinan dalam bekerja dan mempunyai nilai tambah dalam pengembangan diri karyawan, karena selama ini masih memiliki kualitas kinerja karyawan yang rendah, dan mengenai tingkat kedisiplinan masih adanya karyawan yang datang terlambat, dan bahkan ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan izin kepada perusahaan. Terkait dengan hal ini Roxy Swalayan Ende perluh mengembangkan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya kearah yang lebih baik.

Berkaitan adanya faktor kedisiplinan terdapat juga fenomena yang mengarah pada lingkungan kerja dimana lingkungan kerja pada Roxy Swalayan Ende ada beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu dengan memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah dan nyaman dalam melakukan aktivitas sehingga waktu yang digunakan dapat berjalan secara

efektif dan efisien, serta prestasi kerja karyawan juga akan baik. Permasalahan yang masih terjadi pada Roxy Swalayan Ende adalah dalam hal pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan tuntutan kinerja yang dikerjakan sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan aktivitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Jumlah karyawan Roxy Swalayan Ende berjumlah 50 Orang, yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 38 orang perempuan. Beberapa masalah yang sering ditemukan pada Karyawan Roxy Swalayan Ende masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu dan masih kurangnya fasilitas kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Veithal Rivai (2015:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Siagian (2015:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, setiap karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2011:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Komitmen Organisasi

Pendapat Allen dan Mayer (dalam Darmawan 2013:169) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2016:259) Komitmen Organisasi adalah penerimaan yang kuat

dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

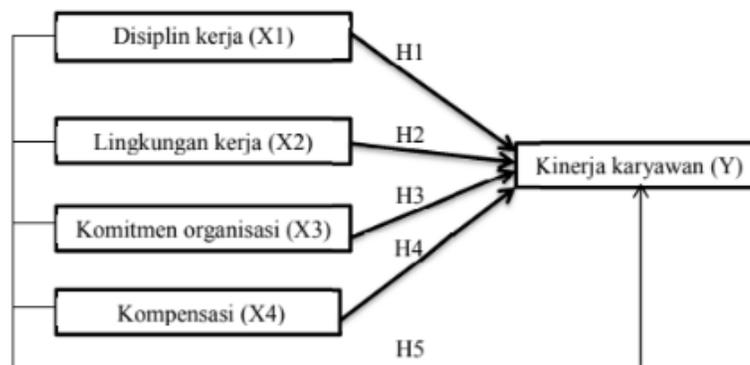
Kinerja

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Robbins (2013:212) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Kerangka Pemikiran

Dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing- masing variabel baik secara simultan dan secara parsial akan dilakukan pembuktian emperis dengan cara melakukan pengumpulan data yang bersumber dari data skunder selanjutnya diolah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dalam penelitian ini :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende.

H₂ : Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende.

H₃ : diduga ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende.

H₄ : diduga ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi pada Roxy Swalayan Ende. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 50 orang dan sampel dari penelitian ini berjumlah 50 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hipotesis Pertama

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
1.612	0.561	4.222	0.000	0.411

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai

berikut: $Y = 1.412 + 0,376 X_1$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,422 yang berarti apabila disiplin kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende

sebesar 0,422 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel disiplin kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_1), terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y), nilai t_{hitung} sebesar 4,222 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_1) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende sebesar 41,1%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti lingkungan kerja , komitmen organisasi dan kompensasi.

Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hipotesis Kedua

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
2.612	0.561	3.212	0.001	0.323

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.012 + 0,367 X_2.$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,367 yang berarti apabila lingkungan kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende sebesar 0,367 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel lingkungan kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_2), terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y), nilai t_{hitung} sebesar 3,212 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_2) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende sebesar 32,3%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini, seperti disiplin kerja , komitmen organisasi dan kompensasi.

Ende (Y).

Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Hipotesis Ketiga

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
0.511	0.561	5.102	0.000	0.533

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.312 + 0,511 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,511 yang berarti apabila komitmen organisasi karyawan pada Roxy Swalayan Ende meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende sebesar 0,511 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel komitmen organisasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X_3), terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y), nilai t_{hitung} sebesar 5,102. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X_3) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Besarnya pengaruh variabel komitmen Organisasi karyawan Roxy Swalayan Ende sebesar 0,533. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende dipengaruhi oleh komitmen organisasi karyawan Roxy Swalayan Ende sebesar 53,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini,

Hipotesis Keempat

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:
berikut ini.

Tabel 4
Hipotesis Keempat

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig	Adjusted R Square
2.112	0.561	3.822	0.001	0.543

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagaiberikut:

$$Y = 2.112 + 0,338 X_4$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi (X_4) sebesar 0,338 yang berarti apabila kompensasi karyawan pada Roxy Swalayan Ende meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende sebesar 0,338 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel kompensasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X_4), terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y), nilai t_{hitung} sebesar 3,822 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,679 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. terdapat pengaruh variabel kompensasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X_4) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Besarnya pengaruh variable kompensasi karyawan Roxy Swalayan Ende sebesar 0,343 Hal ini berarti bahwa varaibel kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende dipengaruhi oleh kompensasi karyawan Roxy Swalayan Ende sebesar 34,3%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini,

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_1) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). penelitian ini variabel disiplin kerja secara persial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan Roxy Swalayan Ende sangat efektif. Disiplin kerja tersebut dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, dan ketaatan dalam mematuhi aturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang kebanyakan menjawab setuju pada pernyataan ketegasan pemimpin membuat karyawan merasa jera untuk mengulangi kesalahan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi dan juga lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (WidiSari, 2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Penelitian Hasyim dan Novitasari (2019) memperoleh hasil yang sama dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (X_2) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Hasil analisis yang dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Menurut Musriha (2011) “lingkungan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktifitas kerja karyawan meningkat”. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang kebanyakan menjawab setuju pada pernyataan “ Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja dan lingkungan kerja yang bersih membuat saya dan rekan kerja merasa nyaman dalam bekerja”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor pendorong Peningkatan Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende, Atau dengan Kata lain Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lilis Suryani, 2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja merupakan pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X_3) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Hasil analisis yang dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini variabel Komitmen Organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Menurut Mangkunegara (dalam Wibowo 2015:209) menyatakan bahwa “semakin kuat komitmen organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari”. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh kuat atau lemahnya komitmen organisasi yang dijalankan dalam melaksanakan tugas. hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan indikator variabel Komitmen Organisasi yang kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju. Dari lima item pernyataan yang terwakili “ saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga”, selanjutnya pernyataan “saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”, dan pernyataan “saya merasa perusahaan ini telah menyatu dengan diri saya. Karena perusahaan ini telah berjasa bagi hidup saya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Komitmen Organisasi dapat mendorong perbaikan Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende. Hasil Penelitian Ini sejalan dengan Penelitian Widi (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Hasil penelitiannya Menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel kompensasi karyawan Roxy Swalayan Ende (X4) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roxy Swalayan Ende (Y). Hasil analisis yang dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini variabel Kompensasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Roxy Swalayan Ende. Menurut Hasibuan (2013:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan”. Artinya bahwa pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kerjanya lebih meningkat. hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan indikator variabel kompensasi yang kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju. Dari lima item pernyataan yang terwakili

“tunjangan hari raya yang diterima sesuai dengan harapan”. Selanjutnya pernyataan “saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan pernyataan “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Kompensasi dapat mendorong perbaikan Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende, adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende. Sikap disiplin yang dilakukan karyawan Roxy Swalayan Ende terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menaatinya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika kedisiplinan tidak dilakukan maka akan menyulitkan karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende. Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi instansi/perusahaan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dalam hal ini komitmen organisasi karyawan juga bergantung bagaimana kepemimpinan pemimpin diperusahaan.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Roxy Swalayan Ende. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Roxy Swalayan Ende sebaiknya perlu melakukan usaha untuk

- meningkatkan komunikasi 2 arah dengan karyawan sehingga karyawan lebih mudah menyampaikan saran serta ide-ide bagi perusahaan, perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan dengan memberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan sering terlambat, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat.
2. Bagi karyawan Roxy Swalayan Ende perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal pencapaian target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain yang belum diteliti, dan bagi peneliti selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitian seperti buku jurnal, penelitian terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

\DAFTAR PUSTAKA

- Adila, Wibowo (2019) Kompensasi, P & Kerja, D. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. 5(3), 215–225.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- D Shanty S Mayangsari 2019 Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening K., www.journal.uta45jakarta.ac.id (2019). *Jurnal disrupsi bisnis*. 3(1), 96–114.
- Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23229>
- Hasibuan, Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- Hasibuan, 2013:193). Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan, 2013:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- Kasus, S., Pisangan, K., Lidya, V., Pasaribu, D., Warasto, N., & Beelakang, A. L. (2020). *Jurnal disrupsi bisnis*. 3(1), 96–114.
- Ibar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).

- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 58(2), 84–92.
- Ilmiah et al., (2019) Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus., .
- Josef Gadi Djou, “ Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT. Nusa Indah, Ende, 2012
- K., Lidya, V., Pasaribu, D., Warasto, N., & Beelakang, A. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Kelurahan Pisangan. *Jurnal disrupsi bisnis*. 3(1), 96–114.
- Muliati 2018 Kompensasi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., & Marga, B. (n.d.). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. 68–77.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta 2011
- S.P, Hasibuan, Malayu. “ Manajemen Sumber Daya Manusia ”, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Suryani, N. L., Fakultas Universitas Pamulang, Kerja, L., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2), 260–277
- Warasto, Krisnaldi, & pasaribu (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus kelurahan
- Pisangan, K., Lidya, V., Pasaribu, D., Warasto, N., & Beelakang, A. L. (2020). *Jurnal disrupsi bisnis*. 3(1), 96–114.
- Widi Sari (2018) Kerja & Organisas, i Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemalijuana. 1–12.