

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Sumber daya yang dikelola dengan profesional oleh perusahaan dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif. Untuk itu sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar tercapai tujuan perusahaan. Laba/ keuntungan adalah salah satu tujuan perusahaan dengan berorientasi pada laba, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan agar dapat dipasarkan kepada konsumen. Didalam perusahaan hubungan antara manajemen dengan karyawan tidak dapat dipisahkan. Dengan manajemen yang baik dan kinerja karyawan yang baikpula maka akan tercapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang didapatkan karyawan atas partisipasi dalam pekerjaannya, Untuk itu kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan digunakan sebagai standar bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kepada karyawan. Dari hasil kinerja karyawan dapat dijadikan patokan perusahaan untuk menilai apakah pekerjaan yang dilakukan sudah dilakukan dengan baik ataupun belum, dan pihak perusahaan harus mengoptimalkan dan juga mendorong agar karyawan mampu menciptakan inovasi baru untuk perusahaan. Sehingga dengan begitu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Hal itu dapat dilihat bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai karyawan dengan produktivitas yang baik maka citra perusahaan akan baik. Berbicara mengenai kinerja karyawan tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

PT Amaan Indonesia Sejahtera adalah perusahaan pengelola inovasi keuangan digital (IKD) dan sudah tercatat sebagai anggota AFTECHA (Asosiasi Fintech Indonesia), fintech adalah fasilitas pendanaan secara bersama yang berbasis pada teknologi informasi yang menjembatani antara penerima dana dan pemberi dana. Pada bulan Februari – April 2023 PT Amaan Indonesia Sejahtera Cabang Pekalongan divisi marketing mengalami penurunan kinerja karyawan pada pencapaian target pencairan dana kepada nasabah.

Tabel 1. Penurunan Kinerja Karyawan Pada Pencapaian Target Pencairan Dana kepada Nasabah

Wilayah	Bulan	Total (Nasabah)	Total (Rp)
Pekalongan 1 Jumlah karyawan 18 orang	Februari	155	622.000.000
	Maret	154	620.000.000
	April	82	362.000.000
Pekalongan 2 Jumlah karyawan 21 orang	Februari	77	314.000.000
	Maret	0	0
	April	0	0
Pekalongan 3 Jumlah karyawan 19 orang	Februari	93	313.000.000
	Maret	63	192.000.000
	April	1	2.000.000

Sumber: Daily Report PT Amaan Indonesia Sejahtera 2023

Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa Pekalongan 1 mengalami penurunan kinerja, bulan Februari mencairkan dana kepada nasabah sebanyak 155 nasabah, kemudian di bulan Maret 154 nasabah dan mengalami pemburukan yang cukup drastis di bulan April hanya 82 nasabah. Selanjutnya Pekalongan 2 mencairkan dana kepada nasabah sebanyak 77 orang di bulan Februari lalu di bulan Maret dan April tidak ada pencairan satupun. Hal ini sedikit berbeda dengan Pekalongan 3 dibulan Februari mencairkan dana kepada nasabah sebanyak 93 nasabah selanjutnya di bulan Maret mengalami pemburukan hanya mencairkan dana kepada 63 nasabah lalu di bulan selanjutnya yakni bulan April hanya ada 1 nasabah yang melakukan pencairan.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kurun waktu 3 bulan di ketiga cabang mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan pada PT Amaan Indonesia Sejahtera ditandai dengan tidak tercapainya target pencairan dana kepada nasabah, berdasarkan ketentuan perusahaan standar target pencairan dana umumnya sebanyak 20 nasabah setiap bulannya namun pada bulan Februari hingga April target tersebut tidak tercapai. Hal tersebut terjadi pasca ditetapkannya kebijakan terbaru mengenai dihapus hilangkannya insentif untuk karyawan kemudian fasilitas kerja yang kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan puas terhadap kebijakan perusahaan. Hal tersebut berdampak pada semangat kerja yang menurun dan kesadaran akan disiplin kerja yang berkurang, karyawan cenderung mengabaikan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja adalah fungsi sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik kesadaran karyawan akan disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Apabila penerapan disiplin kerja pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Pekalongan baik maka akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Dengan disiplin kerja juga dapat mendorong semangat karyawan dan gairah kerja karyawan. Selain itu disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disamping faktor disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana karyawan bekerja yang didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga efektifitas dan tujuan perusahaan dapat terlaksana. Pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Pekalongan belum tersedia meja dan kursi kerja padahal hal ini perlu untuk mendukung pekerjaan karyawan. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan yang akan memberikan kesan mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak bersemangat untuk bekerja, datang terlambat dan demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tersebut baik, sehat dan fasilitas kerja memadai maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, konsentrasi tinggi, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan target. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, lengkap dan mumpuni sehingga mampu untuk membuat karyawan bekerja dengan tetap produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan atasan guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di PT Amaan Indonesia Sejahtera dirasa kurang oleh beberapa pekerjanya. Lumiu et al., (2019) kompensasi adalah imbalan yang di terima karyawan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja. Kompensasi meliputi gaji, upah, bonus, tunjangan-

tunjangan, fasilitas, jenjang karir, hiburan, liburan. Secara keseluruhan tujuan pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik untuk perusahaan. Segenap waktu, tenaga dan pikiran yang dicurahkan karyawan mengharapkan imbal balik atau balas jasa dari perusahaan atas kinerjanya dan produktivitas yang dihasilkan. Kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja dan menentukan keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan berdampak pada kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Penelitian ini menganalisis sumber daya manusia atau pekerja yang memperhatikan segi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan dan penting untuk diteliti karena menyangkut keberlangsungan PT Amaan Indonesia Sejahtera Pekalongan agar mampu bersaing dengan lembaga sejenis dengan memiliki karyawan yang bekerja secara optimal serta memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Amaan Indonesia Sejahtera cabang Pekalongan yang terfokus pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Peneliti ingin menguji seberapa besar pengaruhnya ketiga variabel tersebut dalam kinerjanya. Sehingga peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Divisi Marketing Pekalongan”**

Penelitian terdahulu oleh Hidayati dan Firdaus (2022) yang hasilnya menyatakan bahwasannya disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja dan semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi kinerja. Akan tetapi penelitian terdahulu oleh Prasetya, et al., (2023) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila kompensasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan naik tetapi sangat kecil.

Penelitian terdahulu Prasetya, et al., (2023) yang hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, saat lingkungan tempat bekerja yang diberikan semakin baik kinerja pegawai akan meningkat. Akan tetapi penelitian terdahulu oleh Firdaus dan Hidayati (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor eksternal dari seorang karyawan. Yang mana faktor lingkungan fisik maupun non fisik tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian terdahulu mengemukakan hasil yang tidak selaras. Terdapat research gap, rumusan masalahnya yakni : (i) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (ii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (iii) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Teori utama yang dirujuk oleh peneliti untuk memberikan cakupan dasar teoritis dalam penelitian ini ialah Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan teori motivasi, penetapan tujuan melibatkan

pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda.

Edwin Locke mengusulkan lima prinsip dasar dalam penetapan tujuan yaitu:

1. Kejelasan
2. Tantangan
3. Komitmen
4. Umpan balik
5. Kompleksitas tugas

Peneliti Edwin Locke menemukan bahwa individu yang menetapkan tujuan yang spesifik Lebih baik dari pada mereka yang menetapkan tujuan yang umum dan mudah.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Rulitawati et al., (2020) kinerja adalah suatu mekanisme dalam bertindak guna memaksimalkan fungsi organisasi sedangkan menurut Sinambela (2019) kinerja yaitu keberhasilan dari pencapaian kerja yang di bebaskan kepada individu yang baik buruknya sesuai dengan standar perusahaan. Salah satu keberhasilan perusahaan ditentukan melalui kinerja karyawan untuk itu kinerja karyawan harus diperhatikan.

Kesimpulan dari penjabran diatas kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil yang dicapai karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Baik buruknya kinerja merupakan hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan.

Indikator kinerja karyawan (Prasetya dan Marina, 2019) (1) efektif, tepat sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan (2) praktis, minim pengeluaran namun menghasikan output berdaya saing tinggi, (3) Unggul, memiliki kualitas jasa atau produk yang baik (4) tepat waktu, pekerjaan dilakukan dengan benar serta tepat waktu.

2.3 Disiplin Kerja

Jufrizen (2018) kedisiplinan adalah kesanggupan individu untuk patuh pada aturan yang ada baik organisasi, instansi ataupun perusahaan. Supomo dan Nurhayati (2018) kedisiplinan karyawan adalah imbal balik, keseimbangan, pesan, hukuman dan ketetapan. Sikap patuh terhadap aturan yang ditetapkan baik lisan maupun tertulis, dan bersedia menerima sanksi apabila melanggarnya.

Sedangkan menurut Keitht davis dan mangkunegara (2019) disiplin kerja merupakan sarana untuk memperkuat perusahaan . Kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan jaminan akan keberhasilan pencapaian perusahaan. Disiplin tinggi dalam bekerja menggambarkan rasa komitmen besar pada tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator pada disiplin kerja (Singodimedjo dan Sutrisno, 2019) diantaranya absensi atau kehadiran karyawan, taat akan peraturan kerja, taat pada standar perusahaan, teliti dan penuh kewaspadaan serta etis dalam bekerja.

2.4 Lingkungan Kerja

Hasibuan dan Bahri (2018) Lingkungan kerja yaitu seluruh alat dan bahan diwilayah pekerja adapun yang dihadapi pekerja. Lingkungan kerja berdampak besar dalam menyelesaikan pekerjaan, kinerja yang baik bisa tercapai bilamana pekerja mempunyai motif berprestasi.

Sedangkan menurut Siagian dan Khair (2018) lingkungan kerja yakni semua yang ada disekitar karyawan yang mampu membawa dampak pada dirinya maupun organisasi, dengan lingkungan tempat kerja yang bagus karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Dari serangkain uraian diatas lingkungan kerja merupakan tempat karyawan tersebut bekerja yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Apabila lingkungan kerja baik akan dapat mendukung tercapainya pelaksanaan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan semangat yang berdampak pada kinerjanya.

Indikator lingkungan kerja (Mardika, 2020) antara lain fasilitas perusahaan, suasana kerja, hubungan antar karyawan serta hubungan atasan dengan bawahan.

2.5 Kompensasi

Menurut Rasyid (2020) kompensasi adalah seluruh apresiasi baik uang maupun bukan yang diserahkan perusahaan untuk pekerjaannya. Kesiediaan karyawan dalam mencurahkan kecakapan, ilmu, keahlian, waktu dan kekuatannya sebetulnya mengharapkan adanya imbalan dari perusahaan yang dapat mencukupi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah imbalan yang dibagikan perusahaan atas balas jasa pekerjaan karyawan baik berupa uang serta barang langsung maupun tidak langsung. Tujuan kompensasi diantaranya komitmen karyawan, kebahagiaan kerja, tercapainya efektifitas kerja, semangat, penguatan, ketaatan, pengaruh pekerja.

Menurut Elmi (2018) indikator kompensasi dibedakan menjadi 2 yakni (1) kompensasi langsung meliputi : gaji, reward, dan bonus (2) kompensasi tidak langsung : asuransi kerja, tunjangan, cuti serta fasilitas kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Wonda, Yatimu, dan Walangitan (2022)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara	Variabel Independen : - Kompensasi - Lingkungan kerja Variabel dependen : kinerja karyawan	Hasilnya, menerangkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di terima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X2) diterima. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan (Y) diterima
2	Ading Sunarto (2022)	Pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kekal Jaya Makmur Tangerang	Variabel independen : - Disiplin - Pelatihan kerja Variabel dependen : Kinerja pegawai	Hasil dikutip menyatakan dari hasil pengujian uji F secara simultan antara variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,384 > 2,76$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3	Nailul Muna (2022)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Studi pada PT LKM Demak Sejahtera	Variabel independen : - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Pengembangan karir Variabel dependen : Kinerja karyawan	Hasil dinyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat pengembangan karir dari karyawan PT LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan
4	Efitriana dan Liana (2022)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention studi pada	Variabel independen : - Kompensasi - Lingkungan kerja - Gaya kepemimpinan	Menghasilkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada

		Yamaha Mataram Sakti Semarang	Variabel dependen : turnover intention	Yamaha Mataram Sakti Semarang, hasil menunjukkan semakin kecil kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin mempengaruhi turnover intention didalam perusahaan.
5	Munir et al., (2022)	Pengaruh motivasi, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen : - Motivasi - Religiusitas - Kepemimpinan - Lingkungan Variabel dependen : Kinerja karyawan	Hasil menyatakan motivasi kerja dan religiusitas berperan nyata membentuk kinerja karyawan. Selain itu juga studi memperkuat kepemimpinan dan lingkungan kerja turut berperan membentuk kinerja karyawan.

Sumber : Data Primer 2023

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja menggambarkan rasa tanggung jawab individu dalam melaksanakan kewajibannya yang telah diperintahkan perusahaan, apabila disiplin kerja pada karyawan baik kinerja karyawan meningkat. Safitri (2019) menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rotinsulu (2019) dalam penelitiannya menyampaikan disiplin kerja yang maksimal akan selaras dengan pencapaian kinerja yang baik pula. Disiplin kerja menjadi pengingat karyawan agar bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Fauzi dan Wakhidah, 2020) hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin patuh karyawan pada peraturan yang dibuat perusahaan semakin meningkat pula kinerjanya. Sehingga dapat ditarik hipotesis bahwa

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2020) menyebutkan lingkungan kerja teratur sangat mempengaruhi terhadap kinerja individu, unsur yang mempengaruhi antara lain udara, kebersihan, cahaya. Lingkungan kerja yang elok membawa dampak positif bagi pekerja di dalamnya. Secara harfiah lingkungan kerja yaitu keadaan sekitar yang memberikan pengaruh dari luar yang berdampak pada kinerja organisasi baik langsung ataupun tidak (Robbins, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Rares et al., 2023) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman kinerja pegawai akan meningkat. Maka dapat diambil hipotesis

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

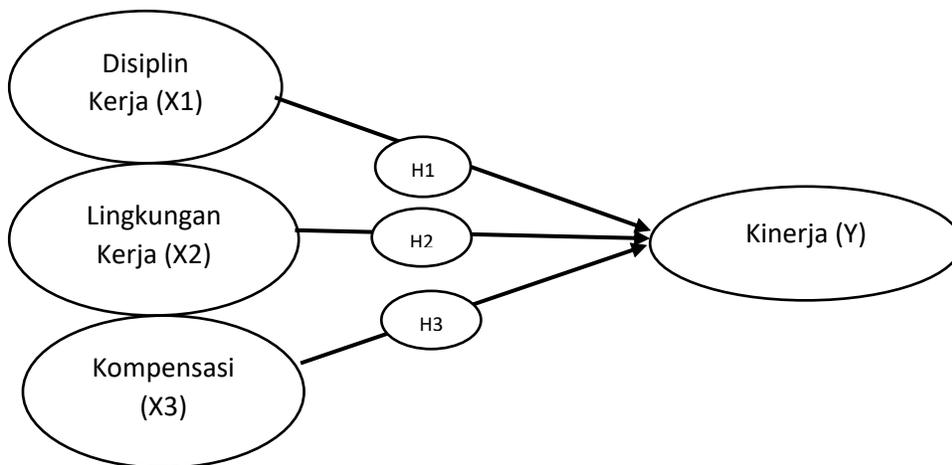
2.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sinambela (2019) kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan kompensasi yang dibagikan perusahaan, apabila kompensasi baik maka kinerja meningkat sebaliknya jika kompensasi dirasa kurang kinerja akan mengalami penurunan. Kompensasi adalah imbalan atas apa yang sudah diberikan pekerja untuk perusahaan (Bangun, 2019) berupa gaji, uang pensiun, liburan, fasilitas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Firdaus dan Hayati (2022) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka apabila kompensasi tinggi kinerja tinggi, dapat ditarik hipotesis

H3 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8. Kerangka Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada skripsi ini mengaplikasikan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah data berupa angka yang diukur berhubungan dengan masalah yang ada dan untuk ditarik kesimpulan serta menggunakan uji statistik (Sugiono, 2018).

Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua, yakni penelitian deskriptif dan penelitian inferensial, penelitian ini ialah penelitian inferensial. Yang mana analisa yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian.

3.1 Populasi

Sugiyono (2018) populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari obyek, subyek yang mana memiliki kualitas dan karakter tertentu untuk ditarik kesimpulan sesuai yang ditetapkan peneliti. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera Cabang Pekalongan sebanyak 58 responden. Dengan adanya populasi peneliti dapat mengambil suatu penarikan kesimpulan dalam penelitian.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Ulfah Hernaeny (2021) sampel adalah beberapa atau sebagian dari pupulasi yang telah dipilih dengan teknik tertentu. Sampel pada penelitian ini menerapkan sampling jenuh. Sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan dikarenakan jumlah responden yang relatif kecil dan seluruhnya dapat dijangkau dengan cukup baik. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera Cabang Pekalongan sebanyak 58 responden.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah obyek yang bervariasi serta ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Pemberian nilai pada skala likert terdiri atas 5 level yakni :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
2. Tidak Setuju (TS) skor 2
3. Netral (N) skor 3
4. Setuju (S) skor 4
5. Sangat Setuju (SS) skor 5

Tabel 3. Definisi Konsep dan Operasional

No	Jenis Variabel	Definisi Konsep	Indikator Operasional
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah perilaku dari individu yang terus menerus taat pada peraturan yang ada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu, masuk kerja dan pulang sesuai peraturan perusahaan. 2. Peraturan mengenai cara berpakaian, bertutur kata, dan bertingkah laku pada saat bekerja. 3. Peraturan mengenai ketetapan serta kebijakan perusahaan . 4. Taat terhadap aturan perusahaan (Singodimedjo dan Sutrisno, 2019)

2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yang teratur dapat menciptakan kerjasama yang baik pula antar pekerja (Susilowati dan Andayani,2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Perusahaan 2. Hubungan rekan kerja atau bawahan dengan atasan 3. Sirkulasi udara pada perusahaan 4. Kebisingan (Mardika, 2020)
3.	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja baik langsung maupun tidak langsung yang dianugerahkan perusahaan (Hasibuan, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima karyawan 2. Tunjangan – tunjangan yang diserahkan perusahaan untuk pekerja (Wilson, 2019)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari tanggungjawab yang dibebankan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaannya (Hustia,2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam bekerja baik individu maupun tim 2. Keterampilan individu 3. Kapasitas pekerja 4. Karakter yang dimiliki individu (Simamora, 2020)

Sumber : Data Primer 2023

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian ini yakni data primer, data primer merupakan data langsung yang diberikannya kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang dipergunakan adalah skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menunjukkan panjang atau pendek interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut menghasilkan data kuantitatif. Tipe skala untuk penelitian menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2018). Sumber data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuisioner. Kuisioner adalah pengumpulan data dan disajikan dengan sederet pertanyaan.

3.5 Teknik Analisa Data

Analisa data adalah tindakan mengolah data dari responden setelah terkumpul, melakukan perhitungan atas hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini menerapkan teknik *Partial Least Square* (PLS) serta menggunakan aplikasi Smart PLS, karena PLS mampu memberikan hasil yang akurat dan valid pada jumlah responden yang sedikit atau terbatas. Data diolah menggunakan metode SEM karena berbentuk reflektif. Model reflektif adalah model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali dan Latan, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada responden dan akan dijawab. Menurut Ghozali dan Latan (2020) analisis PLS-SEM terdiri dari

dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model structural yang disebut inner model. Model pengukuran memperlihatkan bagaimana variable manifest atau observed variable merepresentasikan variable laten untuk diukur. Sedangkan model structural memperlihatkan kekuatan estimasi antar variable laten atau konstruk. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode PLS-SEM yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variable dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variable tersebut. Penelitian ini menggunakan program analisis SmartPLS. SEM menggunakan inner model dan outer model guna memprediksi model untuk pengembangan teori.

Model structural (Inner Model) memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat atau kausalitas antar variable laten (variable yang tidak bisa diukur secara langsung). Outer model juga sebagai model pengukuran, outer model memiliki tujuan untuk menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indikatornya. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui dan memperkirakan hubungan antar kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3.5.1 Uji Validitas

Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Sedangkan validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria yang disampaikan *Fornell-Larcker* dan *Cross loading*. Postulat Fornell-Larcker menyebutkan bahwa suatu variabel laten berbagi varian lebih dengan indikator yang mendasarinya daripada dengan variabel-variabel laten lainnya. Hal ini jika diartikan secara statistik, maka nilai AVE setiap variabel laten harus lebih besar dari pada nilai r^2 tertinggi dengan nilai variabel laten lainnya. Kriteria kedua untuk validitas diskriminan ialah loading untuk masing-masing indikator diharapkan lebih tinggi dari cross-loadingnya masing-masing. Jika kriteria Fornell-Larcker menilai validitas diskriminan pada tataran konstruk (variabel laten), maka cross-loading memungkinkan pada tataran indikator. Sedangkan besaran nilai atau indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukuran dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut, faktor loading penelitian termasuk penelitian konfirmatori, maka batas Loading Factor yang digunakan adalah sebesar 0,7. AVE (*Average Variance Extracted*) rata-rata varian ekstrak dengan nilai $> 0,5$ Digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika $< 0,5$ maka tidak valid secara konvergen. Kriteria Fornell-Larcker digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variabel laten harus lebih tinggi dari pada R^2 dengan semua variabel laten lainnya. Maka dengan demikian, masing-masing variabel laten berbagi varian lebih dengan masing-masing blok indikatornya daripada dengan variabel laten lainnya yang mewakili satu blok indikator yang berbeda. Cross-loadings digunakan untuk pengecekan validitas diskriminan selain kriteria di atas. Jika suatu indikator

mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2019). Composite reliability mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan Cronbach alpha mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai composite reliability > 0.7 dan nilai Cronbach Alpha > 0.7 .

3.5.3 Model Struktural atau Inner Model

Inner model merupakan model penelitian yang menghubungkan variabel bebas dan variabel tergantung. Inner model dalam path analysis digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan membuktikan apakah model yang dikemukakan sejalan dengan data yang terkumpul. Inner model ialah model penelitian mengenai hubungan variabel bebas dan variabel tergantung.

Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan.

Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai $R^2 > 0.67$, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan effect size f^2 . Cohen (1988) mengatakan bahwa Effect Size f^2 yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 *predictive relevance* dikatakan baik jika nilainya $>$ yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

3.5.4 Uji Hipotesis

Pengujian ini menggunakan bootstrapping yang ada pada smart PLS hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. digunakan untuk menampilkan t-statistik dan probabilitas. Apabila nilai t-statistik melebihi t-tabel 1,96 (α 5%) dan nilai p kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t -statistik $> 1,96$.