



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Aneka Usaha

Dwi Nur Khasanah^{1*}, Yossinomita², Ayu Feranika³

¹⁻³ Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Indonesia

Email: nurkhasanahd88@gmail.com^{1*}, yossinomita.saputra@gmail.com², ayuferanika2@gmail.com³

Universitas Dinamika Bangsa Kota Jambi

* Penulis Korespondensi: nurkhasanahd88@gmail.com

Abstract. *Employee performance is a strategic aspect that plays an important role in achieving company goals, especially in facing increasingly fierce business competition. Employee performance is not formed directly, but is influenced by various internal organizational factors, such as work discipline, compensation systems, and work environment conditions. This study aims to analyze the influence of work discipline, compensation, and work environment on employee performance at PT Dunia Aneka Usaha. This study uses a descriptive quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sample, so that the entire population of 70 employees was used as research respondents. Data were collected through questionnaires compiled based on indicators of each variable and measured using a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed using validity and reliability tests to ensure the quality of the research instrument, as well as statistical analysis in the form of t-tests, F-tests, and multiple linear regression analysis to test the proposed hypotheses. The results of the study indicate that work discipline, compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving work discipline, providing appropriate compensation, and creating a conducive work environment can encourage improved employee performance. Therefore, companies are advised to manage these three factors sustainably so that employee performance improves and organizational goals can be achieved optimally.*

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

Abstrak : Kinerja karyawan merupakan aspek strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja yang dihasilkan karyawan tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti disiplin kerja, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dunia Aneka Usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 70 orang karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta analisis statistik berupa uji t, uji F, dan analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola ketiga faktor tersebut secara berkelanjutan agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

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

1. LATAR BELAKANG

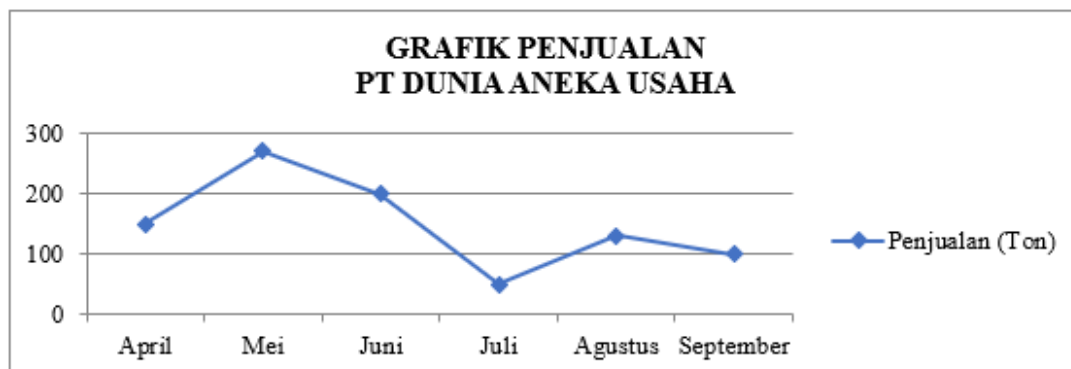
Pada era persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan berkembang agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, atau sumber daya alam, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia

yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang kompetitif karena mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Rovitia et al., 2024) .

PT Dunia Aneka Usaha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri beras dan berperan sebagai pencetak juragan sembako serta penopang ekonomi kerakyatan Indonesia. Dalam menjalankan perannya sebagai penyedia dan pengelola cadangan pangan nasional, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menunjang keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. PT Dunia Aneka Usaha memiliki total 70 karyawan yang berkontribusi langsung terhadap aktivitas produksi dan penjualan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Menurut Risyah et al., (2024), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan yang tercermin dari output kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Widodo & Yandi, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Dunia Aneka Usaha, tingkat penjualan beras selama enam bulan terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya dinamika dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan, seperti disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan dalam mencapai target penjualan, sehingga berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 1. Grafik Penjualan PT Dunia Aneka Usaha

Sumber : PT Dunia aneka Usaha,2025

Pada Grafik Penjualan Beras PT Dunia Aneka Usaha Enam Bulan Terakhir disajikan setelah paragraf ini. Grafik tersebut menunjukkan bahwa penjualan beras mengalami fluktuasi dengan pencapaian tertinggi sebesar 270 ton dan terendah sebesar 50 ton. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil. Ketidakstabilan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan tingkat disiplin kerja, sistem kompensasi yang

belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketiga faktor ini memiliki keterkaitan erat terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas kinerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Hasil penelitian Nita (2025), menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wanda & Maulidar, 2022). Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021), disiplin kerja adalah kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk secara sukarela mematuhi peraturan dan nilai-nilai kerja (Estiana et al., 2023). Di PT Dunia Aneka Usaha, disiplin kerja telah diterapkan dalam bentuk ketepatan waktu kerja yang sangat penting bagi kelancaran distribusi. Namun, masih ditemukan ketidaksesuaian berupa keterlambatan karyawan dalam mematuhi jam kerja. Kebiasaan tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan (Luthfia nur Wachidah, 2019), serta Aminah et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wisanggeni et al., (2024), kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja organisasi. Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ichsan et al., 2021). Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, serta motivasi kerja karyawan (Sulaeman et al., 2024). Namun, sistem kompensasi di PT Dunia Aneka Usaha masih menimbulkan ketidakpuasan. Perusahaan memberikan kompensasi berupa beras 20 kg per bulan dengan syarat karyawan tidak mengambil cuti atau libur. Kebijakan ini dianggap kurang adil karena membatasi hak cuti karyawan, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Arifudin, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan termasuk dalam lingkungan kerja (Susilo & Seprihanti, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan (Anggoro, 2022). Di PT Dunia Aneka Usaha, masih ditemukan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterlambatan rekan kerja pada saat pergantian jam kerja. Hal ini menyebabkan kelelahan, menurunnya motivasi, serta terganggunya koordinasi antar karyawan.

Penelitian Nurzanah et al., (2021) dan (Anggoro, 2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Azzahra & Winarto, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun berbeda dengan (Tannady et al., 2022) yang menyatakan sebaliknya. Hal serupa juga terjadi pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja, di mana hasil penelitian menunjukkan temuan yang tidak konsisten (Lestary & Harmon, 2017), (Brenda et al., 2022).

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan pengujian tambahan dengan menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor independen untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Aneka Usaha”.

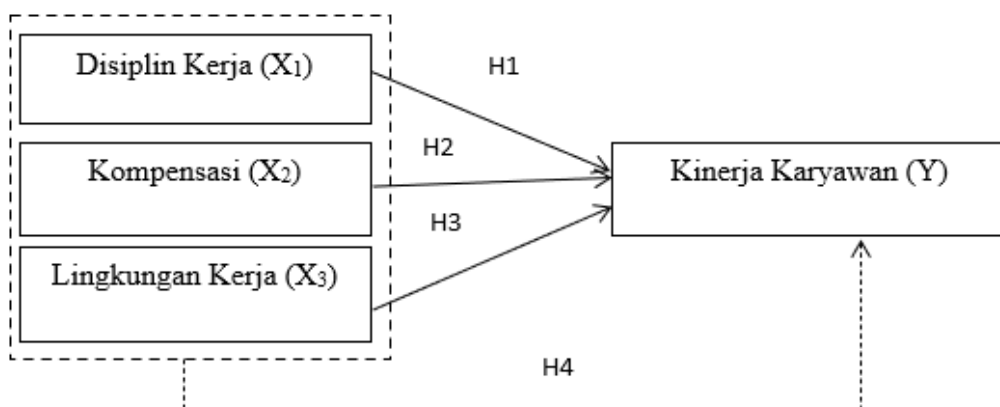
2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja merupakan tata tertib atau peraturan organisasi yang ditetapkan manajemen dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi secara sadar dan sukarela, sehingga tercermin dalam perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Pandi Afandi, 2016). Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) Faktor yang sangat berperan dalam menilai tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin karyawan adalah kekuatan yang tumbuh dalam diri mereka dan menuntun mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan standar perilaku serta kinerja yang tinggi (Estiana et al., 2023). Pandi Afandi (2016) disiplin kerja tercermin melalui dua dimensi utama, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. Ketaatan waktu ditunjukkan melalui perilaku masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tidak pernah mangkir dari pekerjaan. Sementara itu, tanggung jawab kerja tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan organisasi atau perusahaan serta kemampuan dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Susanto (2017) Segala jenis imbalan, baik berupa uang maupun bukan uang, seperti upah, gaji, bonus, tunjangan makan, upah lembur, asuransi kesehatan, dan insentif yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi, dianggap sebagai kompensasi. Menurut Purnawati et al., (2019) Kinerja karyawan berdampak pada

kompensasi. Remunerasi karyawan sangat penting karena memiliki pengaruh besar pada kinerja dan perilaku mereka. Kesejahteraan karyawan akan meningkat seiring dengan jumlah kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. (Sulaeman et al., 2024). Menurut Susanto (2017), kompensasi terdiri atas dua dimensi dan indikator, yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi finansial yang diterima pegawai berupa upah atau gaji tetap serta pendapatan finansial lainnya seperti bonus, uang lembur, dan hadiah. Sementara itu, kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi nonfinansial yang diberikan dalam bentuk jaminan kesehatan serta penghargaan khusus kepada pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak mendukung, ikut mempengaruhi efektivitas kerja, kurang alat kerja dan pengaruh kerja yang kurang baik atau tidak serasi menyebabkan efektivitas kerja menjadi buruk (Achmad, 2018). Karena akan memengaruhi bisnis baik secara internal maupun eksternal, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja atau pencapaian karyawan sangat penting. Sebuah perusahaan akan memperoleh keuntungan besar jika dapat meningkatkan moral karyawan. (Anggoro, 2022). Menurut Achmad, (2018), lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu: lingkungan fisik dan pengaruh kerja. Lingkungan fisik mencakup kondisi ruang kerja dan jendela tempat kerja, sedangkan dimensi pengaruh kerja meliputi komunikasi kerja sama, suasana kerja, serta perilaku yang tercermin dalam interaksi antarindividu di lingkungan kerja.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber: (Data Olahan Penelitian, 2026)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Dunia Aneka Usaha.

H2 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Dunia Aneka Usaha

H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Dunia Aneka Usaha

H4 : Diduga bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Dunia Aneka Usaha

3. METODE PENELITIAN

Studi dibuat menggunakan metode kuantitatif, dengan tempat studi yang diteliti di PT Dunia Aneka Usaha. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi yang dipilih untuk riset adalah seluruh karyawan PT Dunia Aneka Usaha dengan jumlah 70 karyawan dan semua populasi dijadikan sampel (metode sample jenuh). Variabel analisis ini mencakup atas variabel bebas meliputi disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pada kuesioner variabel disiplin kerja mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh Afandi (2016) meliputi 5 item pernyataan. Dan kuesioner variabel kompensasi mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh Susanto (2017) meliputi 4 item pernyataan. Kuesioner pada variabel lingkungan kerja mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh Sedarmayanti dalam Achmad (2018) meliputi 5 pernyataan. Selanjutnya kuesioner variabel kinerja karyawan mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan Afandi (2016) meliputi 8 item pernyataan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi serta penyebaran kuesioner, dan memanfaatkan skala ordinal yang pendekatannya menggunakan skala likert sebagai alat penilaian. Lima alternatif jawaban untuk pernyataan-pernyataan variabel penelitian meliputi skala 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Studi ini menggunakan SPSS 22 sebagai alat untuk pengolahan data. Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan syarat pengujian kualitas data dan uji asumsi klasik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,852	0,235	Valid
	X1.2	0,772		Valid
	X1.3	0,759		Valid
	X1.4	0,786		Valid
	X1.5	0,830		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,726	0,235	Valid
	X2.2	0,832		Valid
	X2.3	0,698		Valid
	X2.4	0,421		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,590	0,235	Valid
	X3.2	0,694		Valid
	X3.3	0,728		Valid
	X3.4	0,714		Valid
	X3.5	0,671		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,511	0,235	Valid
	Y2	0,655		Valid
	Y3	0,461		Valid
	Y4	0,641		Valid
	Y5	0,609		Valid
	Y6	0,451		Valid
	Y7	0,444		Valid
	Y8	0,432		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2025

Uji validitas dilakukan dengan pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) yang harus lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,235 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh item pada setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian ini dimana dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh item lebih besar dari r tabel maka dapat didimpulkan bahwa semua item yang diuji memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,603	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,857	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,617	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,707	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2025

Uji reliabilitas pada variable kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha $>0,60$.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.397	2.543
	Disiplin Kerja	.179	.054
	Kompensasi	.473	.130
	Lingkungan Kerja	.813	.096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2025

Uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 3.397 + 0,179 + 0,473 + 0,813$. Nilai konstanta sebesar 3.397 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat kontribusi dari ketiga variabel independen, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 3.397. Sementara itu, koefisien regresi masing-masing variabel yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan pada X1, X2, dan X3 akan diikuti oleh peningkatan pada Y.

Uji t (Parsial)

Uji t untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	B	t	Sig.
1	(Constant)	3.397	2.543		1.336	.186
	Disiplin Kerja	.179	.054	.235	3.324	.001
	Kompensasi	.473	.130	.270	3.631	.001
	Lingkungan Kerja	.813	.096	.601	8.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil uji-t, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,996) dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	180.801	3	60.267	55.027	.000 ^b
	Residual	72.285	66	1.095		
	Total	253.086	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22, 2025

Uji simultan dinyatakan signifikan apabila nilai probabilitas (sig.) uji F lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil pengujian, nilai probabilitas F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Aneka Usaha

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Aneka Usaha, yang dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,324 lebih besar dari t tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Pranitasari & Khotimah (2021) serta Estiana et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wachidah (2019) serta Aminah et al., (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Aneka Usaha

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Aneka Usaha. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,631 yang lebih besar dari t tabel 1,996 serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang baik dan adil mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ichsan et al., (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan atas jasa karyawan yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja kerja. Selain itu, peningkatan kompensasi juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan (Sulaeman et al., 2024). Temuan ini didukung oleh penelitian Wisanggeni et al., (2024), yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, serta komitmen karyawan, serta penelitian Arifudin (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Aneka Usaha. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,462 yang lebih besar dari t tabel 1,996 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu

meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Susilo & Seprihanti (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Anggoro, 2022). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nurzanah et al., (2021) serta (Anggoro, 2022), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Aneka Usaha

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Dunia Aneka Usaha. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas F statistik sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh keterkaitan antara disiplin kerja yang baik, pemberian kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif. Apabila perusahaan mampu mengelola ketiga faktor tersebut secara optimal dan berkesinambungan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Via Yunita & Ali Maskur (2024) serta Nita Kanya (2025), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dunia Aneka Usaha dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Dunia Aneka Usaha.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Dunia Aneka Usaha disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja secara konsisten, meninjau sistem kompensasi agar lebih adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada waktu dan variabel yang digunakan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain atau menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif agar memperoleh hasil yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan, pihak PT Dunia Aneka Usaha yang telah membantu dalam penyediaan data, serta semua responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, D. (2018). *Faktor Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional (Studi Kasus Efektivitas kerja Pegawai)*. BuatBuku.com.
- Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Anggoro, Y. A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131–138. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1081>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azzahra, amanda dwi, & Winarto, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel Dan Sulselbar. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10522–10529. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11297>
- Brenda, Lucky, & Genita. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Lumintang 963 Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Sudirman Suparmin (ed.); Cetakan 1). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Luthfia nur wachidah, B. saleh luturlean. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 3(2), 303–325. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Nita Kanya. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Beras Angga Jaya*. 6(1), 375–383. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i1.9359>
- Novella Rovitia, Oktaviola H, & R. S. S. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 52–65. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., & Nur, A. A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 247–265. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- pandi Afandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purnawati, E. bayu, Heryanda, & Rahmawati. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Jurnal Prospek*, 1(2), 41–49. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Risyah, D. wahyu, Iilmi, S., Ilham, & Citra, H. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 01(1), 55–57. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhpk>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sulaeman, Seniorita, & Ratnawati. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Rezky Bahari Makassar. *Master Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.428>
- Susanto, Y. (2017). *Peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi*. Deepublish.
- Susilo, M. H., & Seprihanti, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 40–57. <https://doi.org/10.46975/z0zsey63>
- Tannady, H., Renwarin, Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina, Ilham, & Palilingan. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3712>

- Via Yunita, & Ali Maskur. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 5(8), 3883–3894. <https://doi.org/1047467/elmal.v5i8.3854>
- Wanda, E., & Maulidar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. KP Rizki Perkasa Digampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 9 No.(2), 135–141. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.358>
- Wisanggeni, D. herlambang, Saputra, daffa dwi, & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3.4630>