

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. GUDANGE TAHU TAKWA (GTT) KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

SHINTA FAIQOTUL JANAH
NPM : 18.1.02.02.0257

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi oleh :

SHINTA FAIQOTUL JANAH
NPM: 18.1.02.02.0257

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GUDANGE
TAHU TAKWA (GTT) KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri


Tanggal: 30 Juni 2022

Pembimbing I



Dian Kusumaningtyas, M.M.
NIDN. 0703108302

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setva B., M.M.
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh :

SHINTA FAIQOTUL JANAH
NPM: 18.1.02.02.0257

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GUDANGE
TAHU TAKWA (GTT) KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 19 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M.
2. Penguji I : M. Zuhdi Sasongko, M.MT.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B., M.M.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Shinta Faiqotul Janah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk/ 5 Mei 2000
NPM : 18.1.02.02.0257
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 10 Juli 2022

Yang Menyatakan



Shinta Faiqotul Janah
NMP : 18.1.02.02.0257

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Jangan pernah takut akan kegagalan
Karena keberhasilan tidak akan pernah datang
Jika kamu tidak mau mencoba”.**

Shinta

PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak Gunawan dan Ibu Siti Romlah yang selalu memberikan kasih sayang, Do'a dan juga memberikan dukungan.
2. Semua saudara yang selalu memberikan semangat.
3. Teman- teman yang selalu membantu dan memberikan semangat.

ABSTRAK

Shinta Faiqotul Janah : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gudange Tahu Takwa Kediri (GTT) Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Populasi penelitian ini ialah semua karyawan pada CV. GTT Kediri. Teknik penelitian ini yaitu sampel jenuh, sebanyak 48 karyawan sebagai responden. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai pengumpulan data. Analisis data yaitu regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Kediri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan masukan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan melakukan perbaikan mengenai kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan karunia-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setulus- tulusnya kepada :

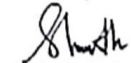
1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UNP Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
4. Ibu Dian Kusumaningtyas, M.M. selaku dosen pembimbing I atas kesabaran, kesediaan dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sigit Wisnu Setya B., M.M. selaku dosen pembimbing II atas kesediaannya memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen UNP Kediri yang telah memberikan ilmu yang berguna kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di kampus.
7. Bapak Gatot Siswanto selaku pemilik CV. GTT Kediri.
8. Bapak Drs. Heru Indra selaku manajemen CV. GTT Kediri yang sudah memperbolehkan saya untuk melakukan penelitian di CV. GTT Kediri.
9. Seluruh karyawan CV. GTT Kediri atas bantuan dan kerjasama meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Kedua orang tua, Bapak Gunawan dan Ibu Siti Romlah yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa yang tiada henti kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun. Akhirnya dengan selesainya skripsi ini dibuat, penulis berharap skripsi ini bisa berguna dan memberikan manfaat bagi semua pihak dimasa yang akan datang.

Kediri, 10 Juli 2022

Penulis,



Shinta Faiqotul Janah
NMP : 18.1.02.02.0257

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
b. Penilaian Kinerja Karyawan	13
c. Faktor yang mempengaruhi	14
d. Indikator Kinerja Karyawan	14

2. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi.....	15
b. Faktor yang mempengaruhi	16
c. Jenis- Jenis Kompensasi	16
d. Indikator Kompensasi	18
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Faktor yang mempengaruhi	20
c. Manfaat Disiplin Kerja	20
d. Indikator Disiplin Kerja.....	21
4. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Faktor yang mempengaruhi	23
c. Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berfikir.....	28
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN	33
A. Variabel Penelitian	33
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	53
B. Deskripsi Data Variabel.....	59
C. Analisis Data.....	71
1. Uji Asumsi Klasik.....	71
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
3. Koefisien Determinasi.....	76
D. Pengujian Hipotesis.....	77
E. Pembahasan.....	81
1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	81
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	82
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	82
4. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	83
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Simpulan.....	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Skala Likert	40
3.2 Kisi- Kisi Kuesioner.....	41
3.3 Hasil Uji Validitas.....	43
3.4 Hasil Uji Reabilitas	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	59
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	62
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	64
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	68
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	73
4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	73
4.11 Hasil Analisis Linier Berganda	75
4.12 Hasil Koefisien Determinasi	77
4.13 Hasil Uji T.....	78
4.14 Kesimpulan Uji T	79
4.15 Hasil Uji F.....	80

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	31
4.1 Struktur Organisasi.....	55
4.2 Hasil Uji Normalitas	72
4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
Lampiran 3 Uji Normalitas	95
Lampiran 4 Uji Heteroskedastisitas	95
Lampiran 5 Uji Validitas.....	96
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	100
Lampiran 7 Tabulasi Data.....	101
Lampiran 8 Kartu Bimbingan	107
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	109
Lampiran 10 Surat Balasan Penelitian	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan adanya perkembangan globalisasi yang terjadi pada saat ini sangat berpengaruh terhadap semua aspek seperti ekonomi. Adanya hal ini juga berdampak pada perkembangan perusahaan dari berbagai jenis dan bentuknya. Apalagi saat ini semakin banyak usaha-usaha baru yang bermunculan, sehingga tingkat persaingan semakin tinggi antara para pengusaha. Semua keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dan memiliki kemampuan untuk terus selalu berkembang sehingga memerlukan perhatian lebih dari perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan maupun peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya sebuah tujuan dari perusahaan, karyawan dan juga masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Selain itu, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala bentuk aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian sampai dengan pemasaran. Meskipun saat ini teknologi dalam proses produksi semakin berkembang, tetapi tenaga kerja tetap masih dibutuhkan untuk memperlancar proses produksi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja semua karyawan, sehingga semua perusahaan pasti akan berusaha melakukan yang terbaik untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal. Jika, kinerja karyawan itu baik maka perusahaan akan bisa mencapai tujuannya dengan mudah. Sedangkan, apabila kinerja karyawan itu kurang baik maka perusahaan akan semakin sulit untuk bisa mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam perusahaan di perlukan pemberian kompensasi seperti gaji pokok dan juga bonus yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikannya kompensasi tersebut diharapkan para karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk bisa mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui kompensasi. Hal ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi atau bentuk timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Salah satu faktor dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompensasi menjadi salah satu hal yang penting karena pada dasarnya semua orang yang bekerja bertujuan untuk meningkatkan perekonomian mereka. Ketika seseorang bekerja dan sudah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk bisa membantu mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan juga harus memberikan imbalan untuk bisa mewujudkan tujuan pribadi pekerjanya.

Menurut Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat salah satu penelitian terdahulu yang membuktikan jika kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adolfina (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Selain kompensasi disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang tidak kalah penting untuk kemajuan suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin bisa digunakan sebagai bentuk motivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri mereka dalam melakukan semua pekerjaan. Jika karyawan memiliki sikap disiplin yang baik dengan selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada di perusahaan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan membuat nama perusahaan juga semakin baik. Menurut Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja bisa dikatakan suatu alat yang digunakan oleh para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia

untuk mengubah perilaku dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019:599). Kedisiplinan harus dijalankan dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk bisa mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terdapat salah satu penelitian terdahulu yang membuktikan jika disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Azahraty (2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping disiplin kerja yang bisa mendorong kinerja karyawan di perusahaan juga terdapat faktor eksternal yaitu lingkungan kerja sebagai faktor pendorong produktivitas terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak kalah penting dari yang lainnya ketika melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang bisa memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti penerangan, sirkulasi udara ditempat kerja, kebersihan dan alat perlengkapan kerja apakah sudah memadai atau belum.

Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ni Luh Tesi Riani (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk bisa mewujudkan semua tujuan yang diinginkan perusahaan harus bisa mengatur waktu dengan baik, memberikan gaji, tunjangan dan bonus bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar jam operasional kerja. Selain itu, perusahaan harus memastikan kenyamanan kepada semua karyawan dalam melakukan pekerjaannya mulai dari lingkungan kerja apakah fasilitas yang ada di perusahaan sudah memadai atau belum, karena jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka para karyawan akan merasa lebih tenang dalam melakukan semua pekerjaannya. Dan perusahaan juga harus bisa menciptakan hubungan yang baik melalui komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama teman kerja.

Argumentasi tersebut didukung oleh studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2018) mengonfirmasi bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Fachreza et al. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Pratama (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini persaingan di dunia bisnis sangatlah semakin ketat. Kemajuan teknologi membuat banyak perusahaan yang memanfaatkan peralatan modern dalam memproduksi produknya dan berlomba- lomba untuk bisa memberikan yang terbaik dalam usahanya. Salah satunya adalah CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) yang terletak di Dusun Besok, Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Yang bergerak di bidang industri pembuatan tahu khas Kediri.

CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) sangat menyadari pentingnya pemberian kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan, karena hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seiring berjalannya waktu ada permasalahan yang muncul apalagi dengan semakin berkembangnya zaman kebutuhan pokok juga terkadang semakin naik, sehingga karyawan pastinya akan mencari pekerjaan yang memiliki gaji tinggi untuk bisa membantu memenuhi kebutuhan mereka. Dan persoalan yang ada di CV. GTT ini adalah memiliki banyak karyawan yang harus di bayar.

Sebelum karyawan mendapatkan gaji di perusahaan tersebut maka karyawan harus bisa melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas tugas yang mereka lakukan. Untuk bisa melakukan tugasnya CV. GTT membutuhkan karyawan yang bisa bekerja secara optimal.

Dan kinerja yang optimal bisa dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Bagi perusahaan itu sendiri, penelitian mengenai kinerja sangat penting karena bisa digunakan sebagai penilaian kualitas, kuantitas, motivasi dalam bekerja dan untuk melakukan pengawasan sehingga perusahaan bisa melakukan perbaikan untuk kedepannya.

Berdasarkan kondisi yang telah di uraikan diatas sangat penting adanya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dari itu penulis sangat tertarik untuk bisa mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika kompensasi tidak diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Masih ada karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja, sehingga perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja.
3. Masih ada hubungan sesama teman kerja yang kurang baik, sehingga diperlukan adanya pengawasan lebih terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian di atas maka masalah yang akan dianalisis dibatasi agar pembahasan bisa tepat sasaran dan tidak terlalu luas.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang ada di atas maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri?
2. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri?
4. Adakah pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat diambil tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya tentang pentingnya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian- penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan : Sebagai bahan masukan agar manajemen perusahaan tersebut lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan, terutama dalam hal kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Karena jika manajemen perusahaan baik maka akan meningkat kinerja karyawan itu sendiri juga.
- b. Bagi Peneliti : Penelitian ini digunakan sebagai langkah awal untuk bisa menerapkan pengetahuan berupa teori- teori di bidang MSDM dan juga menambah pengetahuan tentang obyek yang di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In Kunststoffe International (Vol. 106, Issue 12). UNIMAL PRESS.*
- Adolfina. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendataan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2.*
- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.*
- Anwari, M. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (September), 160–164. Jurnal Ekobis Nusantara.*
- Armansyah, A. 2018. *Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Vol.4, No.3. Tadulako: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.*
- Azahraty. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen 2 (1) : 24-34.*
- Busro. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi pertama, cetakan pertama). Yogyakarta: Expert.*
- Donni Juni Prians. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian, CV Pustaka Setia, Bandung.*
- Erisna, N. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung.*
- Fachreza., S. Musnadi, dan M. S. A. M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 2(1):155-122.*

- Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107–119.*
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Harjoyo, D. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1).*
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Jalil, P. A. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. Jurnal Manajemen Bisnis. 8 (1). 47-56.*
- Khoirinisa, K. S. 2019. *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.*
- Mangkunegara. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Ni Luh Tesi Riani. 2017. *Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11.*
- Pratama, A. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat, Jurnal Disrupsi Bisnis. 3 (2), 12-24.*
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal JIBEKA* 9 (1) : 44-53.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia “membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widari, T. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Daerah Istimewa Jogjakarta*, Tesis UNY.
- Wijaya, H., & Susanty, E. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)*. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.