

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI
GRIYA MUSLIM DAN BATIK ZAM ZAM KOTA
KEDIRI)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) pada Program Studi
Manajemen**



OLEH :

LADY NOVIA SARI

NPM: 18.1.02.02.0106

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

TAHUN 2022

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. KAJIAN TEORI	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	9
b. Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	10
c. Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	14
2. Kinerja	
a. Pengertian kinerja.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
c. Indikator Kinerja.....	17
3. Disiplin Kerja	
a. Pengertian disiplin kerja.....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	18

c. Indikator disiplin kerja.....	18
4. Motivasi Kerja	
a. Pengertian motivasi kerja.....	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	19
c. Indikator motivasi kerja.....	20
5. Kompensasi	
a. Pengertian kompensasi.....	20
b. Tujuan kompensasi.....	21
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	21
d. Indikator kompensasi.....	22
6. Lingkungan Kerja Non Fisik	
a. Pengertian lingkungan kerja non fisik.....	22
b. Indikator lingkungan kerja non fisik.....	23
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Kerangka Konsep.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
2. Definisi Operasional.....	31
B. Teknik dan Pendekatan Penelitian	
1. Teknik Penelitian.....	34
2. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	
1. Tempat Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi.....	35

2. Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian	
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	36
2. Uji Validitas.....	38
3. Uji Reliabilitas.....	40
F. Sumber dan Teknik	
1. Sumber Data.....	41
2. Teknik Analisis Data.....	41
G. Teknik Analisis Data	
1. Analisis linier berganda.....	42
2. Uji asumsi klasik.....	43
3. Pengujian hipotesis.....	44
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Peneliti	
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
2. Struktur Organisasi.....	48
3. Gambaran Umum Responden.....	50
B. Deskripsi dan variabel	
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	51
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	53
3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	54
4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	55
5. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
C. Analisis Data	
1. Uji Asumsi Klasik.....	59
2. Uji Agresi Linier Berganda.....	62
3. Uji Hipotesis.....	64

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Definisi variabel.....	32
Tabel 3.2 Kisi-Kisi instrumen penelitian.....	36
Tabel 3.3 Skor kuesioner.....	36
Tabel 3.4 Uji validitas.....	39
Tabel 3.5 Hasil uji reliabilitas.....	40
Tabel 4.1 Usia Responden.....	50
Tabel 4.2 Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja.....	51
Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja.....	53
Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi.....	54
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik..	56
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan.....	57
Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas.....	60
Tabel 4.8 Hasil uji determinasi.....	61
Tabel 4.9 Hasil uji regresi.....	62
Tabel 4.10 Hasil uji t.....	64
Tabel 4.11 Hasil uji f.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen salah satu sumber daya yang paling penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources*. Semua tingkatan manajemen dalam suatu organisasi perlu menyadari akan pentingnya sumber daya manusia ini. Faktor manusia ini, memegang peranan sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, sebab merekalah yang memprakarsai terbentuknya suatu organisasi. Selain itu, mereka juga yang berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan berperan untuk menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang disebut juga sebagai personel, pekerja, karyawan, tenaga kerja, potensi manusiawi yang mana sebagai penggerak untuk mewujudkan eksistensinya. Dengan kondisi perekonomian global saat ini menawarkan dampak positif hingga terjadinya interaksi antara negara dengan perekonomian maju dan yang sedang berkembang.

Peran sumber daya manusia ini merupakan aset yang sangat berharga atau *valuable asset* sekaligus sebagai motor penggerak dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Selain itu, peran dan fungsi yang dituntut dari sumber daya manusia ini tidak hanya dari peran-peran yang bersifat mendasar dan tradisional contohnya seperti *recruitment* dan *staffing* namun lebih ke peran dan fungsi yang sifatnya bisnis dan strategis contohnya sebagai partner bisnis atau *business*

partner dan bagian dari anggota tim manajemen atau *management team member*. Kemudian, di era globalisasi saat ini untuk pengelolaan sumber daya manusia memang tidaklah mudah. Karena untuk menjadi perusahaan yang tetap eksis dan memiliki citra yang positif dimata masyarakat perlu pengembangan kualitas sumber daya manusia dan ini memerlukan proses serta untuk mendukung ini perlu mempersiapkan berbagai supra struktur dan infrakstruktur, Sidjabat (2021:1). Selain itu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja di dalam sumber daya manusia disebut sebagai istilah hasil kerja atau prestasi kerja. Dengan demikian hasil kerja dapat dinilai dari kinerja individu/pekerja dan kinerja organisasi. Ada beberapa faktor dalam menilai hasil kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

Disiplin kerja pada dasarnya yaitu dapat menumbuhkan kesadaran pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya dengan sendirinya, melainkan juga harus dibentuk melalui pendidikan formal ataupun non formal, Harlie (2012:861) .

Disiplin kerja ini merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan juga. Karena ini juga berpengaruh terhadap besar kecilnya hasil kerja yang diperoleh karyawan Handoko (2012:208).

Menurut penelitian Hafidzi (2019:52) menunjukkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang

agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Selain disiplin dan motivasi, menurut Bangun (2012:254) kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia. Ada beberapa tujuan dari adanya kompensasi ini yaitu menarik pelamar kerja, mempertahankan karyawan yang baik, meningkatkan produktivitas, meraih keunggulan kompetitif, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, memudahkan sasaran strategi, dan menjamin keadilan.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Faktor penentu lainnya yaitu lingkungan kerja. Menurut penelitian Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut penelitian Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Namun, ditempat kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman sudah seharusnya disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik harus berubah sesuai dengan perubahan-perubahan yang kini terjadi. Perubahan tersebut akan membawa karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Permasalahan dalam perusahaan terkadang tidak memperhatikan faktor-faktor tersebut. Hal ini juga terjadi Di Griya Muslim dan Batik Zam Zam Kediri.

Dari wawancara awal yang peneliti lakukan, bahwa masih rendahnya motivasi kerja, hal ini dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, seperti datang tidak tepat waktu. Ada beberapa karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik dengan atasan. Kompensasi karyawan yang belum maksimal, dan konflik antar sesama karyawan.

Selain itu sebagai perusahaan yang memperhatikan salah satunya disiplin kerja griya muslim dan batik zam zam. Jadi, peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurang disiplinnya karyawan yang masih sering ditemui
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan
3. Kompensasi yang belum maksimal
4. Konflik antar sesama karyawan

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih sempurna, fokus, dan lebih mendalam maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk variabelnya. Oleh karena itu, peneliti membatasi lingkup masalah sbb :

1. Disiplin kerja dibatasi pada aturan kerja, teladan kepemimpinan
2. Motivasi kerja pada karyawan
3. Kompensasi pada prestasi kerja
4. Lingkungan kerja non fisik
5. Kinerja karyawan

D. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam?
5. Apakah disiplin,motivasi,kompensasi,dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin,motivasi,kompensasi,dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia. Dan penelitian ini diharapkan juga dapat sebagai bahan rujukan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Toko Griya Muslim dan Batik Zam Zam yang mana dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya ada: disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik.

