

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GALA KARYA GRESIK

* Mohammad. Galih Gifahri Rizki¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

^{*)}galihgifahri95@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 10 Oktober 2022
Revisi : 10 September 2022
Diterima : 25 September 2022
Available online: 30 September 2022

Keywords: Work, Discipline, Compensation, Environment

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and work environment on employee performance at PT. Gala Karya Gresik. The influence of work discipline, compensation and work environment on the performance of employees of PT. Gala Karya Gresik. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used a saturated sample with the number of samples obtained as many as 100 respondents. The population used in this study were all employees of PT. Gala Karya Gresik. It is recommended that to improve employee performance, management is expected to further develop work discipline that has been applied in the company, management is expected to be able to better evaluate and increase the compensation that has been given to employees, management should consider improving the physical work environment in the company

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya Gresik. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gala Karya Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 100 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Gala Karya Gresik. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen diharapkan dapat lebih mengembangkan disiplin kerja yang telah diterapkan perusahaan, pihak manajemen diharapkan dapat lebih mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, pihak manajemen hendaknya mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan.

PENDAHULUAN

PT. Gala Karya Gresik pada perusahaan merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 oleh H. Agus Gendroyono, ST .MT terletak di Jl. Jaksa Agung Suprpto IV / 98, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Berbagai macam proses produksi mulai dari Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung, jasa pelaksana untuk konstruksi perpipaan air minum lokal, pembuatan jalan dan packaging bekerja sama dibawah manajemen

yang solid dan menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menghasilkan perusahaan jasa pelaksana konstruksi yang berkualitas tinggi..

PT. Gala Karya Gresik selalu memberikan sebuah pembangunan dengan mutu terbaiknya kepada setiap pembangunan. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu, produktivitas pada PT. Gala Karya Gresik mengalami berbagai kendala sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target, dimana beberapa karyawan

tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan.

Tingginya tingkat keterlambatan karyawan membuktikan bahwa karyawan bagian konstruksi dan bangunan PT. Gala Karya Gresik memiliki semangat kerja yang rendah. Rendahnya tingkat semangat kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, adanya karyawan yang terlambat dalam membuat laporan perkembangan proyek, tidak bersedia hadir saat diadakan rapat dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional perusahaan mengakibatkan *team work* antar 6 karyawan tidak bisa berjalan dengan efektif. Pelaksanaan kerjasama tim hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan dalam hal gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan uang makan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan. Upah lembur masih belum sesuai dengan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah 2 jam pertama mendapatkan $1,5 \times 1/173 \times$ upah sebulan, sedangkan pada jam selanjutnya mendapatkan $2 \times 1/173 \times$ upah sebulan. Perhitungan upah lembur yang diberikan PT. Gala Karya Gresik menggunakan aturan jam mati per jamnya perhitungan upah lembur disamakan perjamnya.

PT. Gala Karya Gresik menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pewarnaan tembok hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas PT. Gala Karya Gresik yang tidak cukup memadai seperti kantin, toilet yang sering tersumbat dan kebisingan yang cukup tinggi sehingga mengganggu kegiatan operasional karyawan dan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun.

Diperkuat oleh penelitian erdahulu yang dilakukan oleh Sylvia (2019) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari peneliti adalah secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai.

Namun berbeda dengan penelitian Aulia Nelizulfa (2016) menyatakan, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 42 karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan spss versi 22. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raja (2016) yaitu berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, semakin tinggi pula kinerjanya. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Udin Putra (2018) hasil penelitian pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Lingkungan kerja dalam perusahaan harus selalu diperhatikan hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permanasari (2013) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. AnugrahRaharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Dari perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%.

Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veronica Aprillia D.S (2015) Hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang yang

berjumlah 300 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Research gap muncul untuk melihat realitas dari kinerja karyawan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhinya juga ditunjukkan oleh hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (research gap) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan diatas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris mengenai: (1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gala Karya Gresik. (2) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gala Karya Gresik. (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gala Karya Gresik

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Sedangkan Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Kompensasi

Menurut (Kadar Nurjaman, 2014:17) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan

harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Sedangkan Menurut Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber informasi, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

Sementara itu Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawan orang yang mana didalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Sedarmayanti juga menjelaskan jika suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman individu maupun kelompok dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, aman dan nyaman.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata – kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan Moeherianto (2012: 69).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gala Karya Gresik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sebagai populasi yang dimaksud penelitian ini adalah semua karyawan PT. Gala Karya Gresik yang berjumlah 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 100 karyawan di PT. Gala Karya Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig	Ket
1	Y	0,721	0,1966	0,000	Valid
	Y1	0,449	0,1966	0,000	Valid
	Y2	0,558	0,1966	0,000	Valid
	Y3	0,547	0,1966	0,000	Valid
	Y4	0,562	0,1966	0,000	Valid
	Y5	0,721	0,1966	0,000	Valid
2	X1				
	X1 1	0,808	0,1966	0,000	Valid
	X1 2	0,531	0,1966	0,000	Valid
	X1 3	0,705	0,1966	0,000	Valid
	X1 4	0,671	0,1966	0,000	Valid
	X1 5	0,614	0,1966	0,000	Valid
3	X2				
	X2 1	0,590	0,1966	0,000	Valid
	X2 2	0,578	0,1966	0,000	Valid
	X2 3	0,671	0,1966	0,000	Valid
	X2 4	0,682	0,1966	0,000	Valid
	X2 5	0,607	0,1966	0,000	Valid
4	X3				

X3 1	0,706	0,1966	0,000	Valid
X3 2	0,728	0,1966	0,000	Valid
X3 3	0,802	0,1966	0,000	Valid
X3 4	0,611	0,1966	0,000	Valid
X3 5	0,820	0,1966	0,000	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2021

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung $>$ r tabel 0,1996. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Item	Alpha	Reliabel	Keterangan
Disiplin	0,681	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,613	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,779	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,658	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Disipin	0,834	1.199	Nonmultiko linieritas
Kompensasi	0,927	1.079	Nonmultiko linieritas
Lingkungan	0,781	1.280	Nonmultiko linieritas

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2021

Dari hasil pengelolaan data diperoleh nilai *tolerance value* lebih kecil dari 10 dan VIF lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

VARIABEL	Sig.	Kesimpulan
Disiplin(X1)	0.631	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0.117	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan (X3)	0.783	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2021

Berdasarkan tabel4 diatas menunjukkan bahwa Nilai Uji Glejser Disiplin (X1) 0,631, Kompensasi (X2) 0.117 dan Lingkungan (X3) 0.783 hal tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0.05.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98404589
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.052
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 5 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,171 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan > α (0,171 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima yang berarti data residual.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.542	2.015

1. Berdasarkan data diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,542 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 54,2%

disebabkan oleh variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan (X3) sedangkan selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

2. Berdasarkan data diatas maka diperoleh nilai *R Square* = 0,556 artinya bahwa perubahan dalam variabel terikat kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan (X3) sebesar 55.6% sedangkan selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.
3. $R = 0,746$ artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu 74,6%.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. T	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,003	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2021

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel disiplin kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Variabel kompensasi

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel lingkungan kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya disiplin kerja pada karyawan PT Gala Karya Gresik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat disiplin kerja pada PT Gala Karya Gresik yang diberikan karyawan dapat dilihat dari sikap disiplin, teladan kepemimpinan dan balas jasa. Adanya hal tersebut karyawan akan bersedia patuh terhadap perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan Veithzal Rivai, (2011:825). Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya kompensasi kerja pada karyawan PT Gala Karya Gresik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat kompensasi kerja pada PT Gala Karya Gresik yang diberikan di karyawan dapat dilihat dari gaji, bonus dan penghargaan. Adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas.

Hal ini sesuai teori dari Mangkuprawira (2011:166) menyebutkan jika kompensasi dikelola dengan baik, maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga kinerja karyawan dengan baik

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja pada karyawan PT Gala Karya Gresik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat lingkungan kerja pada PT Gala Karya Gresik yang diberikan di karyawan dapat suasana kerja,

perlakuan baik, keamanan kerja dan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Robbins (2010:378) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu yang diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Gala Karya di Gresik. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Gala Karya di Gresik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Gala Karya di Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Pihak Manajemen diharapkan dapat lebih mengembangkan disiplin kerja yang telah diterapkan diperusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan perusahaan akan membentuk adanya karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Pihak Manajemen diharapkan dapat lebih mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan perusahaan akan tetap membentuk adanya motivasi kerja yang baik yang akan mendukung adanya peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen hendaknya mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat bila mereka merasa nyaman dengan keadaan yang ada disekitar tempat mereka. Jika mereka merasa nyaman maka pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Moenir, (2010), *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88
- Dessler, Gary, (2012), *Human Resource Management*, New Jersey: John Willey and Sons.
- Kustanto, (2019), *Journal Of Management And Business*. Relative, Vol 2, No 1.
- Ghozali, Imam. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Kadar Nurjaman & Khaerul Umam., *Komunikasi Public Relation*, Bandung, Pustaka Setia, 2014.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Moeherianto. (2012), "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Murty. (2012), *Jurnal The Indonesian Accounting, Review* : Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228
- Yangs, (2011), *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Prifitabilitas Dan Kebijakan*

Dividen Terhadap Nilai Perusahaan, Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.