

## ***The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at Angga Jaya Rice Mill, Anjatan–Indramayu***

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Beras Angga Jaya, Anjatan–Indramayu**

**Nita Kanya**

Universitas Langlangbuana

[nitakanya@unla.ac.id](mailto:nitakanya@unla.ac.id)

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work environment, work discipline, and compensation on employee performance at the Angga Jaya Rice Mill, Anjatan-Indramayu. Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, especially in facing competition in the rice processing industry. This study uses a descriptive and verificative quantitative approach. The research population consists of 50 employees, all of whom are respondents (census method). Data were collected using a Likert scale questionnaire, which has been tested for validity and reliability, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The descriptive analysis results show that: (1) The work environment obtained a total score of 1,070, categorized as fairly good. (2) Work discipline had a score ranging from 154 to 207, categorized as fairly good. (3) Compensation obtained an average score of 3.41, categorized as fairly good. (4) Employee performance showed the highest score of 198 for the indicator "always achieving targets" and the lowest score of 137 for "employee engagement," categorized as fairly good. Regression analysis proves that the work environment significantly affects performance ( $B = 0.668$ ;  $t = 7.791$ ;  $Sig. = 0.000$ ), work discipline significantly affects performance ( $B = 0.300$ ;  $t = 3.492$ ;  $Sig. = 0.001$ ), and compensation has a positive and significant effect ( $Sig. < 0.05$ ). Together, these three variables significantly influence employee performance ( $F = 54.630$ ;  $Sig. = 0.000$ ) with a contribution of 69.9% ( $R^2 = 0.699$ ). These findings highlight the importance for companies to improve the quality of the work environment, strengthen discipline, and provide fair compensation in order to achieve optimal employee performance.*

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

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Penggilingan Padi Angga Jaya, Anjatan-Indramayu. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan kesuksesan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan di industri pengolahan padi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan, yang semuanya menjadi responden (metode sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja memperoleh skor total 1.070, dikategorikan sebagai cukup baik. (2) Disiplin kerja memiliki skor berkisar antara 154 hingga 207, dikategorikan sebagai cukup baik. (3) Kompensasi memperoleh skor rata-rata 3,41, dikategorikan sebagai cukup baik. (4) Kinerja karyawan menunjukkan skor tertinggi 198 untuk indikator "selalu mencapai target" dan skor terendah 137 untuk "keterlibatan karyawan", dikategorikan sebagai cukup baik. Analisis regresi membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja ( $B = 0.668$ ;  $t = 7.791$ ;  $Sig. = 0.000$ ), disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja ( $B = 0.300$ ;  $t = 3.492$ ;  $Sig. = 0.001$ ), dan kompensasi memiliki efek positif dan signifikan ( $Sig. < 0.05$ ). Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ( $F = 54.630$ ;  $Sig. = 0.000$ ) dengan kontribusi sebesar 69,9% ( $R^2 = 0.699$ ). Temuan ini menyoroti pentingnya bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat disiplin, dan memberikan kompensasi yang adil guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

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

## 1. Pendahuluan

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Pabrik Beras Angga Jaya yang terletak di Anjatan, Indramayu, merupakan salah satu pelaku utama dalam industri pengolahan beras di Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang mengandalkan proses produksi yang ketat dan efisien, karyawan menjadi aktor utama dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Namun, dalam praktiknya, pihak manajemen menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, tingkat absensi yang tidak konsisten, serta fluktuasi motivasi kerja yang cukup signifikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai titik optimal, sehingga perlu dilakukan penelitian yang komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya secara mendalam.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks produksi beras, kinerja karyawan sangat menentukan efisiensi proses, kadar kehilangan hasil, serta kualitas akhir produk yang dikonsumsi oleh masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Tiga faktor utama yang diduga kuat memengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Beras Angga Jaya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan kebersihan ruang kerja sangat berpengaruh pada konsentrasi dan stamina karyawan. Sementara itu, kondisi non-fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi juga berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan termotivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Disiplin kerja merupakan faktor kedua yang sangat menentukan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2019), disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme kerja. Dalam industri pengolahan beras seperti Pabrik Angga Jaya, disiplin sangat penting karena setiap tahapan produksi memerlukan ketelitian dan kepatuhan terhadap standar operasional. Keterlambatan dalam proses pengeringan atau pengemasan, misalnya, dapat berdampak langsung pada kualitas beras yang dihasilkan. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan.

Faktor ketiga adalah kompensasi, yang merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berbentuk finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, dan peluang pengembangan karier. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi yang adil dan kompetitif akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat turnover. Dalam konteks Pabrik Beras Angga Jaya, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi dalam bekerja, terutama dalam menghadapi tugas-tugas yang menuntut ketelitian dan kecepatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris sejauhmana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan pada Pabrik Beras Angga Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri pengolahan beras yang masih jarang menjadi fokus penelitian. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan tata letak ruang kerja. Kondisi fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, cepat lelah, dan menurunnya semangat kerja. Dalam konteks industri pengolahan beras seperti Pabrik Angga Jaya, kondisi fisik yang optimal sangat penting karena pekerjaan di pabrik menuntut ketelitian, kecepatan, dan konsentrasi tinggi. Misalnya, pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kesalahan dalam proses sortasi beras, sementara ventilasi yang buruk dapat menyebabkan karyawan cepat lelah dan mengantuk, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Sementara itu, lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, serta budaya organisasi. Robbins & Judge (2019) menekankan bahwa hubungan yang harmonis antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam lingkungan pabrik beras, di mana kerja sama tim sangat penting, hubungan yang baik antar karyawan akan memperlancar proses produksi. Misalnya, jika terjadi masalah dalam mesin penggilingan, karyawan yang memiliki hubungan baik akan lebih cepat berkoordinasi untuk menyelesaikan masalah tersebut tanpa menunggu instruksi dari atasan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung, seperti adanya kebiasaan saling membantu dan berbagi informasi, akan menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan moral karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan dan kesesuaian karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2019), disiplin mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme kerja. Indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi atasan, konsistensi dalam menjalankan prosedur, serta kesediaan menerima konsekuensi atas tindakan yang dilakukan. Dalam konteks pabrik beras, disiplin sangat penting karena setiap tahapan produksi memerlukan ketelitian dan kepatuhan terhadap standar operasional. Misalnya, jika karyawan tidak disiplin dalam mengikuti prosedur pengeringan beras, maka kadar air beras tidak akan sesuai standar, yang dapat menyebabkan beras cepat rusak atau berjamur. Selain itu, keterlambatan dalam proses pengemasan dapat mengganggu jadwal pengiriman ke distributor, yang pada akhirnya merusak reputasi perusahaan.

Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam proses kerja, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Mangkunegara (2020), disiplin kerja mencerminkan harga diri karyawan dan menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mudah dikelola, lebih patuh terhadap instruksi, dan lebih konsisten dalam menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan gangguan dalam produksi, penurunan kualitas produk, dan bahkan kerugian finansial bagi perusahaan. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan, terutama melalui pembinaan yang

berkelanjutan, penerapan reward and punishment yang adil, dan pembentukan budaya kerja yang disiplin sejak dini.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi financial (gaji, bonus, tunjangan, insentif) dan non-financial (pengakuan, promosi, pelatihan, pengembangan karier). Kompensasi yang adil dan kompetitif akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat turnover. Dalam konteks pabrik beras, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi dalam bekerja, terutama dalam menghadapi tugas-tugas yang menuntut ketelitian dan kecepatan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa bonus yang diberikan proporsional dengan target yang dicapai, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak adil, karyawan cenderung akan merasa demotivasi, kurang bersemangat, dan bahkan mempertimbangkan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Mathis & Jackson (2019) menambahkan bahwa kompensasi yang tidak hanya memadai secara finansial, tetapi juga mencerminkan pengakuan terhadap prestasi kerja, akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi and mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal. Dalam praktiknya, perusahaan perlu melakukan benchmarking terhadap perusahaan sejenis untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang ditawarkan tetap kompetitif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek non-financial, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menyediakan pelatihan untuk pengembangan karier, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kombinasi antara kompensasi financial dan non-financial yang seimbang akan menciptakan karyawan yang tidak hanya loyal, tetapi juga berkinerja tinggi.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pabrik beras, kinerja karyawan sangat menentukan efisiensi proses, kadar kehilangan hasil, serta kualitas akhir produk yang dikonsumsi oleh masyarakat. Indikator kinerja meliputi produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, dan kerja sama tim. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, akurat, dan konsisten, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Wibowo (2019) menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal (seperti motivasi, kemampuan, dan sikap) maupun eksternal (seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kebijakan perusahaan). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja, baik dari sisi individu maupun dari sisi organisasi. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memperbaiki sistem kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan yang holistik dan terintegrasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan pendekatan yang parsial.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka dapat disusun kerangka pemikiran bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan and motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan and menjalankan tugas dengan konsisten. Sementara itu, kompensasi yang adil akan menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan. Ketiga faktor tersebut

saling berinteraksi and membentuk sebuah sistem yang secara keseluruhan memengaruhi kinerja karyawan (Zairusi, Baharudin, & Johan, 2025).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan secara empiris melalui analisis regresi linier berganda, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Hasil pengujian akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan menjadi dasar bagi penyusunan rekomendasi kebijakan bagi perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan kerangka kerja ilmiah yang menentukan bagaimana suatu studi dilakukan secara sistematis, valid, dan reliabel. Dalam penelitian ini, metodologi yang digunakan didesain untuk menjawab pertanyaan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Beras Angga Jaya, Anjatan–Indramayu. Oleh karena itu, setiap tahapan metodologi harus mampu menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar merepresentasikan kondisi aktual di lapangan, serta dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara tepat dan akurat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tertentu secara numerik dan menguji hipotesis secara statistik. Sementara itu, jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian secara rinci, sedangkan jenis verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Kombinasi ini memungkinkan peneliti tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan sejauhmana variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Beras Angga Jaya yang berjumlah 50 orang. Populasi bersifat homogen karena seluruh karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan proses produksi beras, mulai dari sortasi, penggilingan, pengeringan, hingga pengemasan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (< 100), maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Metode ini dipilih untuk menghindari kesalahan sampling dan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisir untuk seluruh populasi tanpa melibatkan kesalahan inferensial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Skala ini dipilih karena mampu mengukur intensitas sikap, persepsi, dan pendapat responden secara lebih sensitif dibandingkan skala 3 atau 4 poin. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang dikembangkan berdasarkan kajian teoretis dan disesuaikan dengan konteks lapangan. Misalnya, indikator untuk lingkungan kerja mencakup kenyamanan fisik, kebersihan, kebisingan, pencahayaan, serta hubungan antar karyawan. Setiap indikator dijabarkan menjadi 3–5 butir pernyataan, sehingga total terdapat 18 butir pernyataan untuk variabel independen dan 6 butir untuk variabel dependen.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan skor total, dan butir yang memiliki nilai korelasi < 0,30 dianggap tidak valid dan dikeluarkan dari instrumen. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 butir awal, hanya 24 butir yang dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis selanjutnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dan hasilnya

menunjukkan nilai Alpha sebesar 0,851 untuk seluruh instrumen, yang berarti instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik ( $\alpha > 0,80$ ), sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, peneliti mengurus surat izin penelitian kepada pihak manajemen pabrik. Setelah izin dikeluarkan, peneliti melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta menjamin kerahasiaan data yang diberikan. Kuesioner kemudian dibagikan secara langsung kepada responden selama jam istirahat untuk menghindari gangguan aktivitas produksi. Peneliti juga menyediakan waktu selama 15–20 menit untuk mengisi kuesioner, serta siap menjawab pertanyaan jika ada pernyataan yang kurang jelas. Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti melakukan pengecekan kelengkapan data dan memilah kuesioner yang tidak lengkap atau tidak valid.

Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap utama: analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian secara umum. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, mean, standar deviasi, dan persentase. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji asumsi klasik terlebih dahulu dilakukan untuk memastikan bahwa data layak digunakan dalam analisis regresi. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot. Hasil uji menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis utama dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang dihasilkan kemudian diuji signifikansinya dengan uji-F simultan dan uji-t parsial. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel serta interpretasi narasi yang mendalam.

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian. Identitas responden dijamin kerahasiaannya, dan data hanya digunakan untuk keperluan akademik. Peneliti juga menyediakan informed consent bagi responden, yang menjelaskan tujuan penelitian, prosedur, serta hak responden untuk tidak menjawab jika merasa tidak nyaman. Setelah proses pengumpulan data selesai, peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden dan pihak manajemen atas partisipasinya, serta menjanjikan akan menyediakan hasil ringkasan penelitian jika diperlukan.

Dengan metodologi yang ketat dan komprehensif ini, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi landasan empiris yang kuat bagi pengambilan kebijakan SDM di Pabrik Beras Angga Jaya, serta menjadi referensi akademis bagi penelitian-penelitian serupa di masa depan.

#### **4. Hasil Dan Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum, penilaian responden terhadap ketiga variabel independen and satu variabel dependen berada pada kategori "cukup baik". Variabel lingkungan kerja memperoleh total skor 1.070, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai kondisi kerja secara fisik maupun non-fisik sudah cukup mendukung, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Beberapa karyawan masih merasa kurang nyaman dengan sistem komunikasi yang ada, serta fasilitas fisik seperti ventilasi and pencahayaan yang belum optimal di beberapa bagian pabrik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik yang buruk dapat menyebabkan penurunan konsentrasi and peningkatan stres kerja.

Variabel disiplin kerja memperoleh skor total 1.139, yang juga berada pada kategori cukup baik. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka patuh terhadap perintah atasan and bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan. Namun, masih ada sebagian karyawan yang mengaku kurang konsisten dalam mengikuti prosedur kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu and penggunaan alat pelindung diri (APD). Hal ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin masih perlu terus dilakukan, terutama melalui supervisi yang lebih konsisten and penerapan reward and punishment yang adil, sebagaimana ditekankan oleh Rivai & Sagala (2019).

Variabel kompensasi memperoleh skor rata-rata 3.41, yang menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang mereka terima cukup adil, namun belum sepenuhnya memuaskan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa bonus kinerja yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi mereka, terutama bagi mereka yang bekerja lembur atau memiliki target produksi tinggi. Ini menjadi indikasi bahwa sistem kompensasi perlu direvisi agar lebih berbasis kinerja and memotivasi karyawan untuk lebih produktif, sebagaimana dianjurkan oleh Hasibuan (2020).

Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh skor total 945, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada level cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan tugas yang dibebankan (198), sedangkan indikator terendah adalah perasaan bangga perusahaan atas target yang tercapai (124). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup kompeten dalam menjalankan tugasnya, namun kurang merasa dihargai atau diakui atas hasil kerja mereka. Ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk meningkatkan pengakuan terhadap prestasi karyawan, baik secara verbal maupun melalui bentuk apresiasi lainnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = -5.129 + 0.668X_1 + 0.300X_2 + e$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.668 and signifikansi 0.000. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif and signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0.300$ ; Sig. = 0.001), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja. Kompensasi ( $X_3$ ) juga terbukti berpengaruh positif, meskipun tidak dimasukkan dalam persamaan utama karena alasan multikolinearitas, namun tetap diuji secara terpisah and hasilnya signifikan.

Secara simultan, ketiga variabel terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ( $F = 54.630$ ; Sig. = 0.000). Nilai  $R^2$  sebesar 0.699 menunjukkan bahwa 69.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya (30.1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2019), kondisi fisik and non-fisik yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman, aman, and termotivasi untuk bekerja lebih baik. Di pabrik beras, kondisi seperti suhu ruangan, kebisingan mesin, and kebersihan lingkungan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi and stamina karyawan. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas fisik and penguatan hubungan antar karyawan sangat direkomendasikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja juga didukung oleh teori dari Rivai & Sagala (2019), yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menghasilkan output yang berkualitas. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah faktor

dominan, melainkan faktor pendukung yang masih perlu diperkuat melalui supervisi yang lebih ketat and pembinaan karakter yang berkelanjutan.

Kompensasi yang adil juga terbukti memengaruhi kinerja, sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa imbalan yang sesuai akan meningkatkan motivasi and loyalitas karyawan. Di Pabrik Angga Jaya, meskipun kompensasi dinilai cukup, namun belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan benchmarking terhadap perusahaan sejenis and menyesuaikan sistem kompensasi agar lebih berbasis kinerja.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian and pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, and kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Beras Angga Jaya. Diantara ketiganya, lingkungan kerja merupakan faktor dominan, diikuti oleh disiplin kerja and kompensasi. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 69.9% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terintegrasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki fasilitas fisik seperti pencahayaan, ventilasi, and kebersihan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja terbukti menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja. Selain itu, pihak manajemen juga perlu memperkuat supervisi and konsistensi penerapan disiplin kerja, terutama melalui pendekatan reward and punishment yang adil and transparan. Sistem kompensasi juga perlu direvisi agar lebih berbasis kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan implementasi strategi tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung produktivitas and daya saing perusahaan di industri pengolahan beras.

### Daftar Pustaka

- Afif, A. I. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 55–63.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permatasari, J. A., Al Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan APT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–10.
- Pranoto, E., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 2502–7689.
- Putra, I. G. A., & Dewi, A. A. (2020). Work Environment and Discipline toward Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 22–35.

- Rahmi, A., & Azis, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (17th Edition)*. New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 1693–7619.
- Wahyudi, A., & Saputra, R. (2020). Work Discipline and Its Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(1), 34–46.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 2085–2304.
- Zairusi, Z., Baharudin, B., & Johan, A. (2025). The Influence of Leadership and Competence on The Performance of The Regional Secretariat Apparatus. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 590-595.