BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha bisnis saat ini persaingan semakin ketat, baik usaha bisnis yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa yang kini semakin hari menjamur di lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan peluang bisnis saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan atau organisasi haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Karena itu, perusahaan atau organisasi harus mempunyai cara terpenting dari sebuah perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.[1] Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi

[1]Lijan Polatk Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal.9

sumber daya manusia dalam perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak kana berjalan lancar.

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan dari organisasi maupun perusahaan, diperlukannya faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku dan teknologi perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor produskis tersebut.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu. Untuk itu seharusnya perusahaan melakukan upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan secara baik, disiplin kerja dan kompensasi. Perencanaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik, dapat dikatakan dengan cara dilakukan peningkatan kinerja yang optimal dan dayagunakan potensi sumber daya manusia yang memiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja sendiri adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriental* dan *non profit oriental* yang

dihasilkan selama satu periode waktu.[2] Kinerja menjadi suatu aspek bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kinerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Karyawan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Perusahaan jika tidak didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, maka usahnya akan berjalan lama. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan dibutuhkan beberapa faktor-faktor internal maupun eksternal. Menurut Busro faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan.
4. Promosi.
5. Rasa aman dimasa depan.
6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Hubungan dengan pimpinan.
8. Kemampuan intelektualitas.

[2]Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, (Bandung: ALFABETA, 2017), hal.176

9. Disiplin kerja.
10. Kepuasan kerja.
11. Motivasi karyawan.
12. Gaya kepemimpinan.
13. Lingkungan kerja.
14. Kompensasi.
15. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.[3]

Dari berbagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya memfokuskan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang menjadi faktor kinerja karyawan. Dimana dalam hal ini lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor utama yang mendorong kinerja karyawan. Tetapi dalam mendorong kinerja kayawan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak secara langsung ke kinerja karyawan ada variabel perantara yaitu kompensasi dimana kompesasi disini dijadikan sebagai variabel perantara(variabel intervening). Variabel intervening adalah variabel secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan variabel independen dan dependen, namun variabel ini tidak bisa diamati dan diukur.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil maksimal,

[3]Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Pranamedia Group, 2018), hal.95

di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[4] Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kejannya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.[5] Menurut Nitisemito dan Sunyoto menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruh dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain[6]

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun bawahan.

Home Industri Roti Monasqu terletak di Desa Gilang Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, yang bergerak di bidang industri

---

[4]Pandi Afandi, *Concept & Indicator Resources Management*. (Yogjakarta: Deepublish, 2016), hal.52

[5]Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas KerjaSuatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2017), hal.2

[6]M. Harianto, M. Anang Firmansyah dan Rina Maretasari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT. WINGS SURYA* (Surabaya: Universitas Muhammadiya, 2018) dalamhttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1784diakses tanggal 4 September 2019.

makanan, yaitu memproduksi berbagai aneka roti yang memiliki banyak varian rasa diantaranya rasa coklat, strowberi, mocca, durian dan adanya tambahan produk berupa roti tawar dan roti pia. Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung mampu menghasilkan 15.000 produk per hari. Jam kerja karyawan berbeda-beda, mulai dari pukul 06.00-14.00 WIB untuk karyawan bagian pengemasan dan pukul 06.00-16.00 WIB untuk karyawan bagian produksi, dengan masing-masing mendapat waktu istirahat 1jam.

Selain lingkungan kerja yang mendukung, Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat. Tentunya dengan adanya kedisiplinan akan membuat karyawan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaanya. Berikut data absensi kehadiran karyawan yang di peroleh dari Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

Tabel 1.1
Absensi Kehadiran Karyawan
Home Industri Roti Monasqu
Ngunut Tulungagung

Bulan	Karyawan		Keterangan					
			Produk			Harian		
	Produk	Harian	Sakit	Izin	Alva	Sakit	izin	Alva
Januari	19	17	1	3	2	3	7	3
Februari	18	20	2	4	1	-	5	5
Maret	16	21	1	4	4	4	3	2
April	18	19	-	7	-	-	7	4
Mei	22	17	2	1	-	1	12	-
Juni	19	23	-	5	1	1	6	-
Juli	20	22	3	2	-	1	5	2
Agustus	19	24	1	1	3	1	6	-
September	21	25	-	4	-	1	4	-
Oktober	19	25	4	1	1	-	3	2
November	22	23	2	1	-	1	4	2
Desember	20	22	1	2	2	2	3	3

Sumber Data: Data Tersimpan Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dibagi menjadi 2 dimana ada bagian produk sebanyak 25 orang dan bagian harian sebanyak 30 orang ada sebagian karyawan yang jarang masuk ada juga karyawan yang disiplin. Absensi kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami naik turun, dalam arti bahwa ada karyawan yang dikatakan kurang disiplin dan juga disiplin. Kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam proses memproduksi Roti Monasqu.

Oleh karena itu, pemilik home industri harus memperhatikan lingkungan kerja terutama disiplin kerja karyawan, agar kinerja karyawan meningkat. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemilik Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung memberikan motivasi kepada karyawan yaitu berupa kompensasi.Menurut Sutrisno kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.[7]

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[8] Home Industi Roti Monasqu Ngunut Tulungagung memberikan kompensasi berupa upah atau gaji diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Berikut ini kisaran upah yang diterima karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

Tabel 1.2
Data Upah Karyawan
Home Industri Roti Monasqu
Ngunut Tulungagung

No	Bagian Karyawan	Upah Rata-Rata	Jumlah Karyawan	Kategori
1	Produksi	Rp. 40.000-45.000/hari	21	Tinggi
2	Pengemasan	Rp . 32.000/hari	25	Sedang
3	Baru	Rp. 27.000/hari	9	Rendah

Sumber Data: Data Tersimpan Tahun 2018

Tabel 1.2 diketahui bahwa Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung memberikan kompensasi berupa upah kepada karyawan ketika hasil produksi mencapai target yang telah ditentukan perusahaann.

[7]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (jakarta: Kencana, 2017), hal. 183

[8]Tatik Diansari Reskiputri, Purnami Titisarie dan Isti Fadah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember.* (Jember: Universitas Jember, 2016) dalam http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/87/74diakses tanggal 4 Sepetember 2019.

Apabila produksi melebihi target yang ditentukan, maka para karyawan akan mendapat kompensasi berupa upah tambahan. Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dibagi menjadi beberapa macam tingkatan atau golongan yaitu dari golongan tinggi, sedang dan rendah. Penerimaan upah kategori tinggi pada karyawan produksi mendapat Rp. 40.000-45.000/hari sebanyak 21 orang dan dibayarkan setiap satu minggu sekali; penerima upah kategori sedang pada karyawan pengemasaan mendapat Rp. 32.000/hari sebanyak 25 orang dibayarkan setiap hari.

Selain itu, kategori rendah atau bisa dikatakan karyawan baru mendapatkan Rp 27.000/hari sebanyak 9 orang dibayarkan satu minggu sekali. Upah yang di dapat akan meningkat sesuai dengan lamanya bekerja dan apabila ada karyawan bekerja melebihi jak kerja yang ditentukan maka akan mendapat upah lebur sebesar Rp 3000,-. Tidak hanya kompensasi berupa upah saja yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga kompensasi berupa uang tunjangan atau THR bagi karyawan yang sudah bekerja sejak lama ataupun masih baru.

Tunjangan hari raya atau THR juga dikategorikan dalam jenjang waktu bekerja. Bagi karyawan pengovenan yang sudah lama bekerja mendapat THR sebesar Rp 2.000.000,-; karyawan bagian produksi mendapat THR sebesar Rp 600.000,- - 700.000,- dan bagi karyawan yang sering absen atau jarang masuk kerja mendapat THR sebesar Rp 300.000,- - 400.000,-. Selain itu, Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung juga memberikan tunjangan berupa parsel sembako dan parsel makan

(kue) buat hari raya. Tambahan lainnya yaitu berupa jalan-jalan atau hiburan bersama untuk seluruh karyawan serta boleh membawa anggota keluarga untuk ikut serta.

Pemberian kompensasi diharapkan karyawan bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikiranya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi adalah faktor-faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung berusaha meningkatkan kinerja karyawanya dengan memberikan fasilitas dalam lingkungan kerja berupa jaminan kesehatan, alat-alat modern yang sesuai standar produksi dan juga cctv yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan agar merasa aman, disiplin kerja dan kompensasi yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan.

Adapun penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.[9]

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil

[9]Ni Made Rena Prilian, Yayu Indrawati dan I GPB. Sasrawan Mananda, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*, dalam http://ojs.unud.ac.id/index.php/pariwisata/article/donlowd/26840/17016diakses tanggal 13 Agustus 2019.

penelitian menunjukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.[10]

Penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil peneliti menunjukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan.[11]

Sedangkan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kompensasi juga banyak dilakukan para peneliti. Kebannyakan dari hasil penelitian menunjukan adannya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi.[12]

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kompensasi juga banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sinifikan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi.[13]

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu maka, peneliti ingin menambahkan satu variabel lainnya yang bisa memperkuat atau memperlemah kedua variabel yaitu kompensasi. Dimana variabel

---

[10]Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK Perkreditan Rakyat, dalam http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/donlowdsuupfile/88/92diakses tanggal 13 Agustus 2019.

[11]Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRAKINDO Utama Samarinda*, dalam http://ejournal.adbisni.fisip-unmul.ac.iddiakses tanggal 13 Agustus 2019.

[12]Elok Faiqotul Jannah, Dian Sulianti k. Tobing dan Sunardi, *Pengaruh Ligkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember* dalam https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/view/4601diakses tanggal 22 Agustus 2019.

[13]Mansur.M, Marifah, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening* dalam http://www.jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future/article/view/405diakses tanggal 22 Agustus 2019.

kompensasi disini sebagai variabel intervening (variabel perantara). Dengan demikian peneliti ingin melakukan Penelitian yang dilakukan di Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung lokasi penelitian dipilih karena, tempatnya yang mudah dijangkau. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)".**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai cangkupan identifikasi masalah yang mungkin muncul dalam penelitian supaya pembahasannya lebih terarah sesuai dengan tujuan yang dicapai. Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tetang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti di lokasi penelitian, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikendaki.

Adapun ruang lingkup peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung).
2. Lokasi penelitian ini dilakukan di Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

3. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi karyawan (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening (pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai anatara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karayawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara toritis diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang teori dan praktek terutama tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel inetrvening pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung, terutama pada faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan serta pemahaman terhadap objek yang diteliti guna menyempurnakan perkuliahan, serta referensi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan. Serta mampu

menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau objek penelitian dan lokasi peneliti dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Variabel-variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen atau bisa dikatakan variabel bebas, satu variabel dependen atau bisa dikatakan variabel terikat dan satu variabel perantara atau variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan dan dengan melalui atau perantara kompensasi sebagai variabel intervening pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

b. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan pada Home Industi Roti Monasqu Ngunut Tulungagung yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang.

c. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung. Letaknya di Desa Gilang Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Pembahasaan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahnya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasaran, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada objeknya yang berada di Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dan peneliti hanya membahas tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggunakan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.[14]

[14]Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*...,hal. 2

b. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.[15]

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, kompensasi dan balas jasa penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantaranya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.[16]

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.[17]

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang

---

[15]Irham Fahmi, *Manajemen Sumber*..., hal.75

[16]Veithzal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik.* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal. 544

[17]Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen*...,hal.89

diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu. Penegasan operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Lingkungan kerja:

   Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya atau tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan.

b. Disiplin kerja:

   Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

c. Kompensasi:

   Kompensasi merupakan balasan yang diterima karyawan atas pelaksaaan tugas-tugas organisasi atau bisa disebut *reward.*

d. Kinerja karyawan:

   Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawab.

H. Sitematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi untuk mempermudah penelusuran dan pemahaman keseluruhan tulisan ini, penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai apa yang diuraikan dalam bab-bab. Penulis membuat sistematika penulisan skripsi yang terbagi menjadi enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI, Dalam bab ini membahas mengenai kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, tenkik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, Dalam bab ini membahas mengenai deskriptif responden data penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan hasil analisis data.

BAB V PEMBAHASAN, Dalam bab ini membahas mengenai variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompenasi terhadap kinerja karyawan.

BAB VI PENUTUP, Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran setelah itu dilampirkan daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.