

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada karyawan kantor Wonderful Entertainment,
Wedding & Event Organaizer)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**ANISYA TIMUR LOROSAE
NPM 16.0.111.00.98**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Anisya Timur Lorosae
Nomor Pokok : 16.0.111.00.98
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Starata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer)

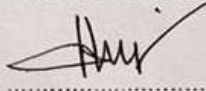
Pembimbing Skripsi

Tanggal 2 / 7 / 2020

Pembimbing I 

Wartono, SE, M.Si
NIDN: 0231105501

Tanggal 02 Juli 2020

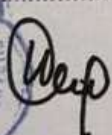
Pembimbing II 

Liliana, SE, M.Si
NIDN: 0214066501

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,

Tanggal 02 Juli 2020

Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

87 / PS / DFE / 20

MOTTO :

“SESEORANG YANG BERTINDAK TANPA ILMU IBARAT BERPERGIAN TANPA PETUNJUK. DAN SUDAH BANYAK YANG TAHU KALAU ORANG SEPERTI ITU SEKIRANYA AKAN HANCUR, BUKAN SELAMAT”.

KUPERSEMBAHKAN :

- ❖ **Mami Dan Papi Yang Tercinta Dan Tersayang**
- ❖ **Ibu dan Papa Yang Tercinta dan Tersayang**
- ❖ **Saudara Dan Keluargaku Yang Tercinta dan Tersayang**
- ❖ **Amin Nullah Cahaya Calon Imamku**
- ❖ **Sahabat Dan Teman Temanku**
- ❖ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmatnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

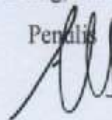
Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariyah, SE. MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Wartono, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing I pada skripsi ini
5. Ibu Liliana, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II pada skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pemimpin beserta karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer Kota Palembang.
8. Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai, yang tanpa henti memberi semangat bantuan moril maupun materil.
9. Saudara-saudaraku yang sudah banyak membantu moril dan material.
10. Semua pihak yang membimbing, membantu, dan mendorong dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima kritik dari berbagai pihak.

Palembang, Maret 2020

Penulis



Anisya Timur Lorosae

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisya Timur Lorosae
Nomor Pokok / NIM : 1601110098
Jurusan / Program Studi : Ekonomi Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian dari penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima sangsi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Anisya Timur Lorosae

ABSTRAK

ANISYA TIMUR LOROSAE, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer). (Di bawah bimbingan Bapak Wartono, SE. M.Si dan Ibu Liliana, SE. M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya membahas tentang pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Studi kasus pada karyawan Kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer). Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 20.00 adapun populasinya berjumlah 53 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Tujuan awal penelitian ini yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Dari hasil analisis data secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig F $0,000 \leq 0,05$. Dan hasil analisis data secara parsial variabel Etos Kerja (X_1) dengan nilai sig t $0,094 \geq 0,05$, variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai sig t $0,527 \geq 0,05$, variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai sig t $0,414 \geq 0,05$ ini menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), kecuali variabel Kompensasi (X_4) dengan nilai sig t $0,000 \leq 0,05$ yang berarti ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

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

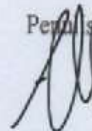
RIWAYAT HIDUP

Anisya Timur Lorosae, dilahirkan di Tanjung Enim pada tanggal 18 November 1998 dari pasangan Bapak Heri Trijayadi dan Ibu Fitriani Fuji Astuti. Anak kedua dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 19 Kota Bengkulu, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 12 Kota Bengkulu dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Negeri 3 Model Invest jurusan Teknik Broadcasting Kota Bengkulu. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2020

Penulis



Anisya Timur Lorosae

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Tujuan Evaluasi Kinerja	10
2.1.3 Aspek-aspek Kinerja	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.5 Karakteristik Kinerja	12
2.1.6 Dimensi dan Indikator Kineja	12
2.2 Pengertian Etos Kerja	14
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	15
2.2.2 Fungsi Etos Kerja	16
2.2.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja	16
2.3 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.1 Konsep Disiplin Kerja	19
2.3.2 Sasaran dan Bentuk Disiplin Kerja	19
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kera	22
2.4 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.4.1 Aspek Lingkungan Kerja	24
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24

2.4.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	25
2.4.3.1	Dimensi Lingkungan Kerja	25
2.4.3.2	Indikator Lingkungan Kerja	26
2.5	Pengertian Kompensasi	27
2.5.1	Tujuan dan Asas Kompensasi	28
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	30
2.5.3	Dimensi dan Indikator Kompensasi	31
2.6	Penelitian yang Relevan	33
2.7	Kerangka Berpikir	34
2.8	Hipotesis Penelitian	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1	Tempat Penelitian	36
3.1.2	Waktu Penelitian	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	38
3.3.1	Pengertian Populasi	38
3.3.2	Pengertian Sample dan Sampling	39
3.4	Rancangan Penelitian.....	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1	Variabel	40
3.5.2	Definisi Operasional	41
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.6.1	Uji Validitas	46
3.6.2	Uji Reliabilitas	46
3.7	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1	Uji Normalitas	46
3.7.2	Uji Heteroskedisitas	47
3.7.3	Uji Multikolinearitas	47
3.7.4	Uji Linearitas	47
3.7.5	Uji Autokorelasi	48
3.8	Teknik Analisis Data	48

3.8.1 Analisa Refrensi Linear Berganda	49
3.8.2 Analisa Koefisien Korelasi	49
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.9 Uji Hipotesis.....	51
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.9.2 Uji Signifikan (Uji t).....	51
4.0 Sistematika Penulisan	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Profil Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer	55
4.1.2 Struktur Organisasi Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer	56
4.1.3 Deskripsi Tugas.....	57
4.2 Deskripsi Data	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	60
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.3.1 Uji Validitas	60
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.1 Uji Normalitas	66
4.4.2 Uji Heteroskedisitas	67
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	68
4.4.4 Uji Linearitas	69
4.4.5 Uji Auto Korelasi.....	70
4.5 Analisis Data	71
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	72
4.5.3 Analisis Regresi Koefisien Determinasi.....	74
4.6 Uji Hipotesis.....	75
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	75

4.6.2 Uji Signifikan (Uji t).....	76
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1.2 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2.2 Skala Likert	38
Tabel 3.5.2 Definisi Oprasional.....	41
Tabel 3.7.5 Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi	48
Tabel 3.8.2 Interpretasi Nilai (r).....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian	59
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_4)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji Simuktan (Uji F).....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikan (Uji t)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.7 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedisitas.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Begitu juga menurut Hasibuan (2016) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selain itu, Mangkunegara (2010) juga mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja yang optimal ditandai dengan seorang karyawan tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki disiplin tinggi, menghargai waktu dan sungguh-sungguh untuk bekerja sehingga hasilnya lebih baik, sedangkan redahnya kinerja karyawan secara umum dapat diketahui dari lambatnya proses kerja dan buruknya kondisi

pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, bahkan tinggi nya jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta tidak seimbang antara pemberian pelayanan dalam bekerja. Hal lain misalnya adalah kurang tepatnya kerja dan kualitas pekerjaan, rendahnya tingkat kemampuan dalam bekerja, baik itu dalam kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan kemampuan mengevaluasi. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, dan faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang itegram, serta merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa (Sinamo, 2011). Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi setiap organisasi atau kantor karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada

paradigma kerja yang itegram. Kurangnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena karyawan tersebut tidak mencintai pekerjaannya. Selain itu, kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari pimpinan akan mengakibatkan kurangnya etos kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja faktor kedisiplinan. Menurut Rivai (2011: 825) 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 suatu kesadaran. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Karyawan dituntut untuk sangat disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya agar kinerjanya lebih baik. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan. Apabila karyawan sudah terbiasa disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan terselesaikan dengan baik.

Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari bagaimana lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada diperusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahoyo, 2014). Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan

perasaan yang lazim dimiliki para pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik kemungkinan akan memberikan dampak yang baik terhadap semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menyebabkan hilangnya semangat kerja sehingga kinerja dari seorang karyawan akan menurun.

Selain itu, kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan kompensasi. Kompensasi menurut Ardana (2015: 153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan suatu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk : 1) dapat menarik karyawan yang tingkat keterampilannya tinggi untuk bekerja pada perusahaan. 2) memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. 3) mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan menurut Robbins (2012) merupakan

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2011).

Karyawan merupakan asset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam *Wedding Organizer (WO)* yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai. Adapun faktor yang dapat meningaktakan kinerja diantaranya adalah seorang karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin kerja, lingkungan kerja serta kompensasi yang tepat. Etos kerja pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer masih tergolong rendah, hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rendahnya disiplin kerja juga terlihat dari ketidak hadiran karyawan dan banyaknya kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman pun menjadi permasalahan menurunnya kinerja karyawan kantor wonderful entertainment, Wedding & Event Organizer. Dan kompensasi yang kurang baik serta pemeberian gaji yang tidak tepat waktu menjadi masalah dalam perusahaan ini.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kantor Wonderfull

Entertainment, Wedding & Event Organizer. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: ***“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer)”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer ?
2. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer ?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi seluruh karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organizer.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama dimasa mendatang

3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Melatu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Natalia, Ria. 2017, *Penelitian Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Radio La Nugraha 105 Fm Palembang*.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurtjahjo, A. H. G. M. A. M. G. E. 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1)
- Putra, Ivan Septian Pratama. 2017, *Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Lestari Indo Makmur Palembang*.
- Rahmawati, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Lingkungan Kerja*. Penerbit : Graha Ilmu.
- Robbins, S. & Coulter, M. 2012, *Management*. Edisi Kesepuluh. <http://leadingfollowing.com/>
Diakses pada tanggal 3 Desember 2019.
- Sinamo, Janson. 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*. Penerbit: Institut Darma Mahardika.
- Sondang, P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, P. E. 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyuasin*. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2), 1-15
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media.

Tasmara, K. H Toto. 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insan Perss

Zainal, Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, Arafah Willy. 2008, *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori Kepraktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.