KOMPENSASI DAN PANDEMI GLOBAL DALAM MENGELOLA KINERJA

Tettie Setiyarti[1)], I Gusti Putu Nikatama Bagiaman[2)], Pipit Sundari [3)]

[1,2] Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani, Denpasar

[3] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Semarang

email: tettie.setiyarti84@gmail.com

Abstract

Pengelolaan kinerja karyawan secara serius dengan mempertahankan disiplin kerja, penerapan strategi kompensasi yang baik, serta menjaga situasi lingkungan kerja yang kondusif menjadi sangat penting di tengah pandemi global. Artikel ini akan mengupas pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi global, seperti pada saat pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang lalu, secara kuantitatif menggunakan metode regresi berganda. Melalu Uji T ditemukan bahwa hanya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi Covid-19.

Kata kunci: kinerja karyawan, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Abstract

Seriously managing employee performance by maintaining work discipline, implementing good compensation strategies, and maintaining a conducive work environment is very important in the midst of a global pandemic. This article will examine the influence of work discipline, compensation, and work environment on employee performance during a global pandemic, such as during the 2019 Corona Virus Disease (Covid-19) pandemic, quantitatively using the multiple regression method. As a result from the T Test, Compensation was the only variable that had a significant effect on Employee Performance during the Covid-19 pandemic.

***Key words**: employee performance, work discipline, compensation, work environment*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi di dalam era globalisasi dengan meningkatkan kinerja perusahaannya agar mampu mempertahankan eksistensinya, terus berkembang, dan berkesinambungan (Panggabean, 2021). Menurut Sinambela (2018:480) kinerja karyawan adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki. Karyawan merupakan ujung tombak suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, maka dari itu ia harus mampu mengelola kinerja karyawannya secara serius dengan mempertahankan disiplin kerja, penerapan strategi kompensasi yang baik, serta menjaga situasi lingkungan kerja yang kondusif (Panggabean, 2021).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam sebuah perusahaan (Sinambela, 2018:334). Dengan ditetapkannya peraturan tersebut diharapkan setiap karyawan dapat mematuhinya, agar karyawan mampu bekerja dengan disiplin dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, sehingga mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu, cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan strategi kompensasi yang baik dan adil. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal apabila kompensasi yang diberikan layak dan sesuai dengan kinerjanya, sebaliknya, karyawan tidak akan maksimal dalam menjalankan tugasnya jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau tidak sesuai dengan kinerjanya.

Terakhir, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdiri dari sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu kerja pun dapat menjadi lebih efektif. Begitu pun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Namun bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi global, seperti pada saat pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang lalu? Tulisan ini akan mencoba mengupas dan menganalisis permasalahan tersebut secara kuantitatif menggunakan metode regresi berganda. Adapun lokus penelitian yang dijadikan pijakan menulis artikel ini adalah pada PT Bali Tours Indonesia yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.267, Denpasar-Bali. PT Bali Tours Indonesia sendiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa dan transportasi perjalanan domestik dan internasional. Pelaksanaan sistem kerja dengan cara WFH dan WFO yang dilakukan oleh PT Bali Tours Indonesia di masa pandemi ketika itu adalah sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap bertahan. Karyawan yang bekerja di kantor harus tetap mengikuti protokol kesehatan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan anjuran pemerintah pada saat itu, yaitu menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, dan selalu membawa *hand sanitaizer*. Oleh sebab itu, di masa pandemi tersebut, perusahaan menjadi lebih berhati-hati dalam melakukan kebijakan mengenai kinerja karyawan mereka karena, kelangsungan perusahaan sangat bergantung padanya (Ariani dkk, 2021).

Sedangkan, definisi operasional dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma–norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018:334).	Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018:356): 1. frekuensi kehadiran; 2. tingkat kewaspadaan karyawan; 3. ketaatan pada standar kerja; 4. ketaatan pada peraturan kerja; 5. etika kerja.	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119).	Hasibuan (2017:118): 1. gaji; 2. upah; 3. upah insentif; 4. *benefit* dan *service*.	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:23).	Sedarmayanti (2017:30): 1. lingkungan kerja fisik; 2. lingkungan kerja non fisik.	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki (Sinambela, 2018:480)	Mangkunegara dalam Sinambela (2018:527): 1. kualitas kerja; 2. kuantitas kerja; 3. tanggung jawab; 4. kerja sama; 5. inisiatif.	Skala Likert

METODE PENELITIAN

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian yang dijadikan sebagai basis data pada artikel ini mengambil tempat di PT Bali Tours Indonesia yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.267, Denpasar-Bali. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi global, seperti pada saat pandemi Covid-19 terjadi, dengan PT Bali Tours Indonesia sebagai sebuah studi kasus. Maka dari itu, variabel independen dalam penelitian itu adalah Disiplin Kerja yang diukur menggunakan lima indikator yang diajukan Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2018:356), Kompensasi yang diukur menggunakan empat indikator yang diusulkan Hasibuan (2017:118), dan Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan dua indikator yang digagas Sedarmayanti (2017:30). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan yang

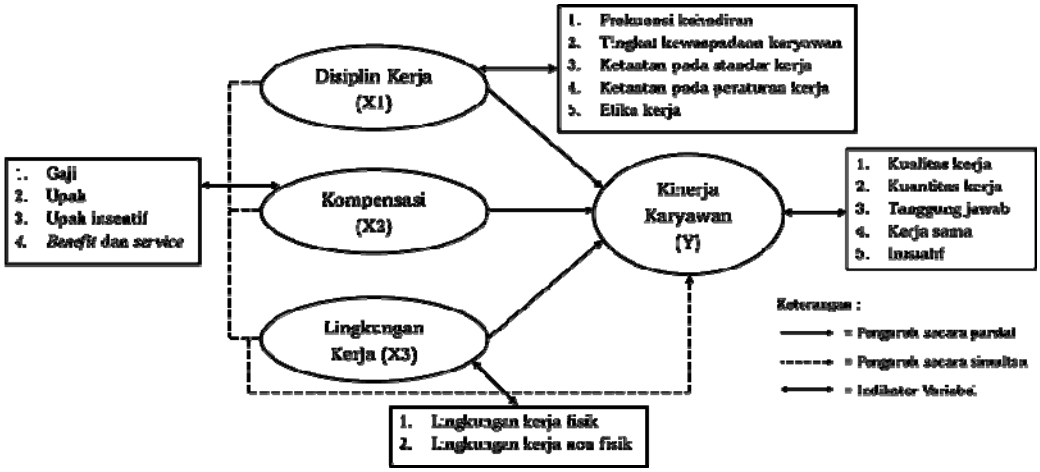
diukur melalui lima dimensi besutan Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018:527). Sehingga, hipotesis dalam penelitian itu dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_1 = terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bali Tours Indonesia pada saat pandemi Covid-19 terjadi;

H_2 = terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bali Tours Indonesia pada saat pandemi Covid-19 terjadi;

H_2 = terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bali Tours Indonesia pada saat pandemi Covid-19 terjadi;

H_5 = terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bali Tours Indonesia pada saat pandemi Covid-19 terjadi;



Gambar 1. Kerangka Pikir

Yang menjadi sampel dalam penelitian itu adalah keseluruhan populasi, yaitu seluruh karyawan PT Bali Tours Indonesia yang berjumlah 15 orang. Kemudian, angket atau kuesioner skala sikap yang digunakan dalam penelitian itu adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diberi 5 alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

1. sangat setuju : skor 5
2. setuju : skor 4
3. ragu-ragu : skor 3
4. tidak setuju : skor 2
5. sangat tidak setuju : skor 1

Keseluruhan data yang di dapat dari angket atau kuesioner yang diisi oleh 15 orang responden tersebut lalu dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang

diolah dengan menggunakan sistem IBM SPSS Statistics 20.0 untuk Windows, dan diuji mengikuti kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan jika seorang peneliti menggunakan model regresi linear berganda sebagai alat analisisnya. Di mana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji asumsi klasik (Gujarati, 2012; Ghozali, 2013) terhadap keseluruhan data, yang lantas diikuti oleh serangkaian uji pada model yang telah dibangun, seperti: uji parsial (Gozhali, 2013), uji simultan (Algifari, 2013:263), uji hipotesis (Algifari, 2013:263), serta menjalankan analisis determinasi (Algifari, 2013:240).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan *classic asumption test* untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah layak digunakan, dan pengujian ini terdiri dari 4 tes yang harus dipenuhi oleh model yang digunakan peneliti.

Adapun karakteristik responden penelitian yang menjadi basis dari tulisan ini, ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dengan rincian seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian Pada PT Bali Tours Indonesia

No.	Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	70%
		Perempuan	9	30%
Total			**30**	**100%**
2	Umur	18-25 Tahun	1	3%
		26-30 Tahun	1	3%
		31-40 Tahun	5	17%
		> 40 Tahun	23	77%
Total			**30**	**100%**
3	Pendidikan	SD	1	3%
		SMP	0	0%
		SMA	13	43%
		Diploma	10	33%
		S1	6	20%
		S2	0	0%
Total			**30**	**100%**

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Untuk menentukan klasifikasi jawaban responden, menggunakan rumus lebar kelas (C) (Ghozali, 2013). Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besarnya range (R) adalah 4-1=3, dan besarnya lebar kelas (C) adalah 3/4 = 0,75. Dari hasil tersebut, maka dapat disusun klasifikasi jawaban responden, sebagai berikut:

1. 1,00-1,75 = sangat tidak tinggi

2. 1,76-2,51 = tidak tinggi
3. 2,52-3,27 = tinggi
4. 3,28-4,03 = sangat tinggi

Hasil tabulasi data terhadap 22 pertanyaan dari ketiga variabel, baik independen maupun dependen, yang dijawab oleh 33 responden dapat dilihat pada Tabel 2. hingga Tabel 5.

Dari Tabel 3. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja adalah sangat tinggi, yaitu sebesar 3,35, dengan nilai tertinggi sebesar 3,50 pada pernyataan, "Saat WFO (*Work From Office*), saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.". Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Saat WFO (*Work From Office*), semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan lancar dan selalu patuh dan taat dengan aturan yang berlaku." dan "Saat WFH (*Work From Home*), semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan lancar dan selalu patuh dan taat dengan aturan yang berlaku.", dengan nilai rata-rata 3,20. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator "Ketaatan Pada Standar Kerja" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Disiplin Kerja.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Skor				Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	S	SS			
1	DK1	0	0	19	11	30	3,37	Sangat Tinggi
2	DK2	0	1	19	10	30	3,30	Sangat Tinggi
3	DK3	0	0	18	12	30	3,40	Sangat Tinggi
4	DK4	0	0	19	11	30	3,37	Sangat Tinggi
5	DK5	0	0	15	15	30	3,50	Sangat Tinggi
6	DK6	0	0	17	13	30	3,43	Sangat Tinggi
7	DK7	0	0	24	6	30	3,20	Tinggi
8	DK8	0	0	24	6	30	3,20	Tinggi
9	DK9	0	0	17	13	30	3,43	Sangat Tinggi
10	DK10	0	1	20	9	30	3,27	Tinggi
Rata-rata keseluruhan							3,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 4. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Kompensasi adalah rendah, yaitu sebesar 2,24, dengan nilai tertinggi sebesar 2,73 pada pernyataan, "Di masa pandemi Covid-19, gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan.". Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Di masa pandemi Covid-19, perusahaan tetap memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) kepada saya.", dengan nilai rata-rata 2,03. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam

penelitian ini, indikator "Gaji" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Kompensasi.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	Skor				Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	S	SS			
1	KP1	1	6	23	0	30	2,73	Tinggi
2	KP2	0	25	5	0	30	2,17	Rendah
3	KP3	0	17	13	0	30	2,43	Rendah
4	KP4	0	24	6	0	30	2,20	Rendah
5	KP5	1	26	3	0	30	2,07	Rendah
6	KP6	1	27	2	0	30	2,03	Rendah
7	KP7	0	28	2	0	30	2,07	Rendah
Rata-rata keseluruhan							2,24	Rendah

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 5. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja adalah tinggi, yaitu sebesar 3,21, dengan nilai tertinggi sebesar 3,43 pada pernyataan, "Saat WFH (*Work From Home*), jam kerja di rumah lebih fleksibel dan membuat hubungan saya dengan keluarga semakin dekat, juga diberlakukan kerja secara bergantian dengan yang bekerja dari kantor.". Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Saat WFH (*Work From Home*), komunikasi antara karyawan dengan pimpinan tidak terjalin dengan baik.", dengan nilai rata-rata 2,47. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator "Lingkungan Kerja Fisik" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No.	Pernyataan	Skor				Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	S	SS			
1	LK1	0	0	19	11	30	3,37	Sangat Tinggi
2	LK2	0	1	21	8	30	3,23	Tinggi
3	LK3	0	0	19	11	30	3,37	Sangat Tinggi
4	LK4	0	1	20	9	30	3,27	Tinggi
5	LK5	0	0	19	11	30	3,37	Sangat Tinggi
6	LK6	0	0	21	9	30	3,30	Sangat Tinggi
7	LK7	0	0	22	8	30	3,27	Tinggi

8	LK8	0	0	21	9	30	3,30	Sangat Tinggi
9	LK9	0	0	23	7	30	3,23	Tinggi
10	LK10	0	0	22	8	30	3,27	Tinggi
11	LK11	0	1	23	6	30	3,17	Tinggi
12	LK12	0	0	17	13	30	3,43	Sangat Tinggi
13	LK13	0	0	20	10	30	3,33	Sangat Tinggi
14	LK14	0	17	12	1	30	2,47	Sangat Tinggi
15	LK15	0	1	17	12	30	3,37	Sangat Tinggi
16	LK16	1	11	18	0	30	2,57	Tinggi
Rata-rata keseluruhan							3,21	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 6., diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan adalah tinggi, yaitu sebesar 2,64, dengan nilai tertinggi sebesar 3,23 pada pernyataan, "Saat WFO (*Work From Office*), dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide atau gagasan bagi kemajuan perusahaan." dan "Saya mampu menggunakan dan memelihara peralatan kantor yang tersedia.". Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Saat WFO (*Work From Office*), saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.", dengan nilai rata-rata 1,80. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator "Tanggung Jawab" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor				Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	S	SS			
1	KK1	0	0	27	3	30	3,10	Tinggi
2	KK2	9	17	3	1	30	1,87	Rendah
3	KK3	0	0	25	5	30	3,17	Tinggi
4	KK4	7	20	2	1	30	1,90	Rendah
5	KK5	0	0	24	6	30	3,20	Tinggi
6	KK6	7	20	2	1	30	1,90	Rendah
7	KK7	0	0	26	4	30	3,13	Tinggi
8	KK8	8	19	2	1	30	1,87	Rendah
9	KK9	0	0	27	3	30	3,10	Tinggi
10	KK10	0	7	14	9	30	3,07	Tinggi
11	KK11	0	0	23	7	30	3,23	Tinggi
12	KK12	0	3	21	6	30	3,10	Tinggi

13	KK13	0	0	23	7	30	3,23	Tinggi
14	KK14	9	17	3	1	30	1,87	Rendah
15	KK15	0	0	28	2	30	3,07	Tinggi
16	KK16	8	21	0	1	30	1,80	Rendah
17	KK17	0	5	24	1	30	2,87	Tinggi
18	KK18	7	17	5	1	30	2,00	Rendah
Rata-rata keseluruhan							2,64	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r-tabel, yaitu sebesar 0,361 dengan signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan data valid. Sedangkan, dari Tabel 8., juga dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, yang mengartikan bahwa data reliabel.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	**Item atau Butir Pernyataan**	***Pearson Correlation***	***R-Tabel***	**Keterangan**
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,762	0,361	Valid
	DK2	0,573	0,361	Valid
	DK3	0,717	0,361	Valid
	DK4	0,672	0,361	Valid
	DK5	0,672	0,361	Valid
	DK6	0,633	0,361	Valid
	DK7	0,521	0,361	Valid
	DK8	0,466	0,361	Valid
	DK9	0,699	0,361	Valid
	DK10	0,662	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	KP1	0,728	0,361	Valid
	KP2	0,597	0,361	Valid
	KP3	0,509	0,361	Valid
	KP4	0,413	0,361	Valid
	KP5	0,507	0,361	Valid
	KP6	0,761	0,361	Valid
	KP7	0,560'	0,361	Valid
Lingkungan	LK1	0,677	0,361	Valid

Kerja (X3)	LK2	0,693	0,361	Valid
	LK3	0,725	0,361	Valid
	LK4	0,711	0,361	Valid
	LK5	0,551	0,361	Valid
	LK6	0,472	0,361	Valid
	LK7	0,546	0,361	Valid
	LK8	0,572	0,361	Valid
	LK9	0,504	0,361	Valid
	LK10	0,443	0,361	Valid
	LK11	0,481	0,361	Valid
	LK12	0,603	0,361	Valid
	LK13	0,519	0,361	Valid
	LK14	0,419	0,361	Valid
	LK15	0,653	0,361	Valid
	LK16	0,409	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,457	0,361	Valid
	KK2	0,706	0,361	Valid
	KK3	0,488	0,361	Valid
	KK4	0,706	0,361	Valid
	KK5	0,432	0,361	Valid
	KK6	0,696	0,361	Valid
	KK7	0,469	0,361	Valid
	KK8	0,766	0,361	Valid
	KK9	0,436	0,361	Valid
	KK10	0,419	0,361	Valid
	KK11	0,401	0,361	Valid
	KK12	0,384	0,361	Valid
	KK13	0,461	0,361	Valid
	KK14	0,618	0,361	Valid
	KK15	0,561	0,361	Valid
	KK16	0,643	0,361	Valid
	KK17	0,399	0,361	Valid
	KK18	0,713	0,361	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N of *items*	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,840'	10	Sangat Reliabel
Kompensasi (X2)	0,650'	7	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,854	16	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	18	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Kemudian untuk memenuhi persyaratan terhadap uji asumsi klasik, dilakukan uji sebagai berikut: 1) hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov Test (Ghozali, 2013:141), nilai Asymp.sig 0,169 > α = 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal (lihat Tabel 9.); 2) hasil uji multikolinearitas dengan nilai toleran variabel bebas di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yang berarti bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas (lihat Tabel 10.); dan 3) hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada Tabel 11. menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95961945
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,082
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,783	1,277	Bebas Multikolonearitas
Kompensasi (X2)	0,966	1,035	Bebas Multikolonearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,791	1,264	Bebas Multikolonearitas

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastistas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,000'	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	1,000'	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	1,000'	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari Tabel 12. maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 1{,}163 + 0{,}000X_1 + 0{,}547X_2 + 0{,}138X_3 + e}$$

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,163	6,802		-,171	,866
	Disiplin Kerja	,000	,271	,000	-,001	,999
	Kompensasi	,547	,088	,776	6,204	,000
	Lingkungan Kerja	,138	,081	,237	1,712	,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai positif, yang menandakan bahwa apabila nilai dari variabel-variabel tersebut meningkat (kecuali untuk variabel Disiplin Kerja yang mempunyai nilai koefisien 0,000), maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat pula.

Kemudian berdasarkan Tabel 13. dapat kita cermati bahwa nilai signifikansi yang sebesar 0,000, menandakan bahwa model regresi di atas dapat dipakai untuk menentukan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebab ketiga variabel independen, Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan, dan oleh sebab itu hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Selanjutnya, besarnya nilai R Square (R^2) yang terlihat pada Tabel 14. yang sebesar 0,607, mengindikasikan bahwa sebesar 60,7% variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja), sedangkan 39,3% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,104	3	57,368	13,394	,000[b]
	Residual	111,363	26	4,283		
	Total	283,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Tabel 14. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779[a]	,607	,562	2,070

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Terakhir, berdasarkan Tabel 15. maka dapat diuraikan bahwasanya dari ketiga variabel independen, baik Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), secara parsial hanya variabel Kompensasi (X_2) yang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan oleh sebab itu hanya hipotesis kedua penelitian ini yang diterima.

Tabel 15. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,163	6,802		-,171	,866
	Disiplin Kerja	,000	,271	,000	-,001	,999
	Kompensasi	,547	,088	,776	6,204	,000
	Lingkungan Kerja	,138	,081	,237	1,712	,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2022)

SIMPULAN DAN SARAN

Indikator untuk variabel variabel Disiplin Kerja yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, Saat WFO (*Work From Office*), saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.", yang menandakan faktor "Ketaatan Pada Standar Kerja" menjadi faktor paling dominan yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan di kala pandemi Covid-19 tengah berlangsung. Kemudian, indikator untuk variabel Kompensasi yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, "Di masa pandemi Covid-19, gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan.", yang menandakan bahwa faktor "Gaji" menjadi faktor paling dominan yang

menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan saat pandemi Covid-19. Selanjutnya, indikator untuk variabel Variabel Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, "Saat WFH (*Work From Home*), jam kerja di rumah lebih fleksibel dan membuat hubungan saya dengan keluarga semakin dekat, juga diberlakukan kerja secara bergantian dengan yang bekerja dari kantor.", yang menandakan bahwa faktor "Lingkungan Kerja Fisik" menjadi faktor paling dominan yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan saat pandemi global seperti Covid-19. Terakhir, indikator untuk variabel Kinerja Pegawai yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, "Saat WFO (*Work From Office*), dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide atau gagasan bagi kemajuan perusahaan." dan "Saya mampu menggunakan dan memelihara peralatan kantor yang tersedia.", yang mengindikasikan bahwa "Tanggung Jawab" menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja pegawai agar tetap tinggi. Dengan kata lain berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, kelima pernyataan di atas sudah seharusnya menjadi bahan pertimbangan utama sebuah instansi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hanya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Bali Tours Indonesia. Hal ini terlihat dari nilai T hitung sebesar 6,204 □ T tabel 2,055 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 □ 0,05 (α = 5%), yaitu H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Variabel independen lainnya seperti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Bali Tours Indonesia. Sehingga dapatlah juga disimpulkan bahwasanya selama pandemi global tengah berlangsung, faktor pemberian "Kompensasi" untuk karyawan menjadi dominan dalam menjaga kinerja.

Terakhir, walaupun nilai signifikansi Uji F yang sebesar 0,000, menandakan bahwa model regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk menentukan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebab ketiga variabel independen, Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan, dan oleh sebab itu hipotesis ketiga penelitian ini diterima, namun, besarnya nilai R Square (R^2) yang sebesar 0,607, mengindikasikan bahwa hanya sebesar 60,7% variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja), sedangkan 39,3% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menandakan, bahwa untuk

penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam lagi indikator-indikator Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) yang akan digunakan, ataupun menggunakan variabel-variabel lainnya yang juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan di kala pandemi global, seperti pandemi Covid-19 tengah berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. (2013). *Statistika Deskiptif Plus* (Edisi revisi Cetakan kedua). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Ariani , M., Arrywibowo SU, I., & Rafiqa Rahim, R. . (2021). Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal GeoEkonomi*, *12*(2), 233–243.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonomitrika*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Panggabean, M.F. (2021). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, *3*(1), 202-213.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.