JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis of Toxic Workplace, Compensation, and Workload on Employee Work Discipline at PT Master Ban Indonesia, Medan City

Analisis Toxic Workplace, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Master Ban Indonesia Kota Medan

Filadelfian [1]; Ikhah Malikha [2]; Abdi Setiawan [3]
[1,2,3]*program studi manajemen, fakultas sosial sains, universitas pembangunan pancabudi medan indonesia*
Email: [1] filazai00@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [26 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Compensation, Toxic Workplace, Workload.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan: penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh toxic workplace, kompensasi, dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Master Ban Indonesia Kota Medan. Metodologi penelitian: penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 144 karyawan dan sampel sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil: toxic workplace berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja nilai regresi sebesar: -0,281; t_{hitung} sebesar -2,893; dan nilai siginifikan sebesar 0,005. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan nilai regresi sebesar 0,413; t_{hitung} sebesar 4,231; dan nilai siginifikan sebesar <0,001. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan nilai regresi sebesar 0,222; t_{hitung} sebesar 2,051; dan nilai signifikan sebesar 0,047. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (F_{hitung} sebesar 17,943; dengan nilai signifikan sebesar <0,001), dengan R^2 sebesar 0,495. Limitasi: penelitian dilakukan pada satu perusahaan dan menggunakan data persepsi responden sehingga generalisasi perlu dilakukan secara hati-hati. Kontribusi: penelitian memberikan masukan bagi pengelolaan lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan beban kerja dalam meningkatkan disiplin karyawan.

ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the influence of a toxic workplace, compensation, and workload on employee work discipline at PT Master Ban Indonesia in Medan City. Methodology: The study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of 144 employees, with 59 respondents selected using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected through observation, interviews, and Likert-scale questionnaires, then analyzed using IBM SPSS Statistics 26 via validity, reliability, and classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Results: A toxic workplace has a significant negative effect on work discipline (regression value: -0.281; t-count: -2.893; significance value: 0.005). Compensation has a significant positive effect (regression value: 0.413; t-count: 4.231; significance value: <0.001). Workload has a significant positive effect (regression value: 0.222; t-count: 2.051; significance value: 0.047). Simultaneously, the three variables significantly influence work discipline (F-count: 17.943; significance value: <0.001), with an R^2 of 0.495. Limitations: The study was conducted at a single company and relied on respondent perception data; therefore, generalizations should be made with caution. Contribution: The study provides insights for managing the work environment, compensation systems, and workloads to enhance employee discipline.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks perusahaan, disiplin yang baik membantu menjaga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif (Setyawati, 2022; Syalsabillah et al., 2025). Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu kejelasan tujuan dan kompetensi pegawai, kepemimpinan yang memberikan teladan, sistem kompensasi yang proporsional, efektivitas mekanisme pengawasan, serta ketegasan dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan (Syalsabillah et al., 2025).

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan Perusahaan (Setyawati, 2022).

Berdasarkan hasil presurvey yang dilakukan pada Karyawan PT Master Ban Indonesia Kota medan di dapatkan bahwa 7 dari 10 responden menyakan bahwa karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan sehingga manajemen waktu kinerja karyawan tidak efektif. Pada pernyataan datang ke kantor tepat waktu didapatkan bahwa 6 (60%) dari karawaan PT Masterban Indonesia selalu datang terlabat. Berdasarkan pernyataan selalu hadir ditemukan bahwa 6 (60%) menyatakan tidak setuju dan 4 (40%) dari 10 karyawan menyatakan memiliki tingkat absensi yang tinggi dan adanya keterlambatan saat jam masuk kerja. 5 (50%) karyawan menyatakan tidak setuju dan 5 (50%) karyawan menyatakan tidak setuju dari 10 karyawan menyatakan bahwa tidak memiliki kualitas kinerja yang baik dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil presurvey diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki Tingkat absensi, keterlambatan yang tinggi dan kualitas kinerja yang tergolong rendah (Setiawan, 2026)

Menurut (Soqair & Gharib, 2023) lingkungan kerja yang toksik disebabkan oleh berbagai alasan, seperti kepemimpinan yang buruk, manajemen yang tidak efektif, komunikasi yang buruk, budaya ketakutan dan stres yang konsisten dengan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Jika tidak ditangani, lingkungan kerja yang toksik menyebabkan tenaga kerja yang tidak terlibat dengan kesehatan fisik dan psikologis yang terpengaruh.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, termasuk upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Septiani et al., 2024). Kompensasi yang sesuai dan adil dapat menjadi instrumen organisasi untuk mendorong motivasi dan disiplin. Hasil penelitian Ivano dan Susanti (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

untuk menghasilkan kinerja karyawan yang kompeten dapat diperoleh melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa yang mereka dapatkan dari perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi pegawai untuk merasa puas dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan prestasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (astuti 2023).

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja dapat membuat karyawan mengalami kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringnya waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat (Saputri, 2024).

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena banyaknya pekerjaan atau batas waktu yang tidak realistis, mereka mungkin kehilangan semangat dan dedikasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawaikarena jumlah dan intensitas pekerjaan yang diterima pegawai berdampak langsung pada kondisi fisik, mental, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik (Susanti et al., 2025).

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT Master Ban Indonesia diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi disana ditemukannya beberapa permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial di tempat kerja khususnya hubungan antar rekan kerja. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya perilaku rekan kerja yang toxic seperti sering menyebarkan gosip, kurangnya kerja sama tim saling menyalahkan, adanya sikap saling tidak menghagai.

sehingga Dampaknya terlihat dari menurunnya kedisiplinan kerja seperti meningkatnya keterlambatan, absensi yang tinggi, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, hubungan kerja yang tidak harmonis juga memicu konflik internal sehingga proses kerja menjadi terhambat dan produktivitas perusahaan menurun. Dan hal tersebut di pengaruhi oleh pemberian kompensasi dan juga beban kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang menyebabkan disiplin kerja karyawan mengalami penurunan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui perilaku ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab.

Toxic Workplace

Lingkungan kerja toksik adalah lingkungan yang tidak sehat dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, serta penurunan kesejahteraan. Indikator yang digunakan meliputi komunikasi yang tidak sehat, perilaku manipulatif, ketidakadilan struktural, dan gaya kepemimpinan agresif (Augustine et al., 2025).

Kompensasi

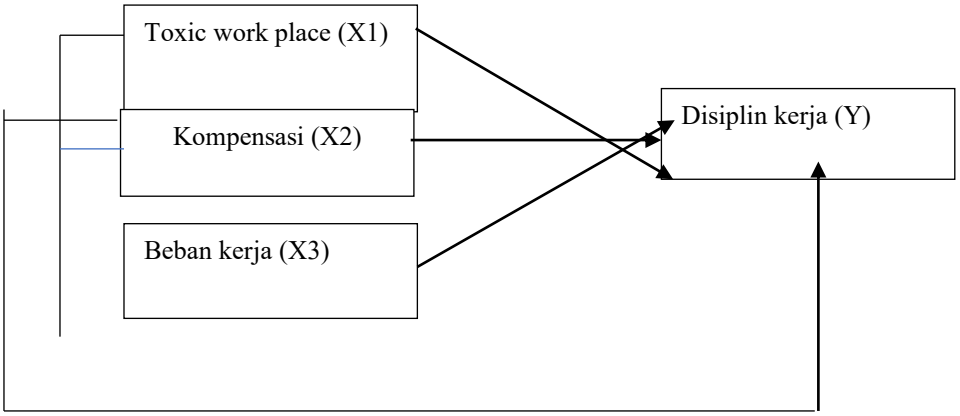
Kompensasi. Kompensasi mencakup berbagai bentuk pembayaran dan manfaat yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada organisasi. Indikator dalam penelitian meliputi upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Septiani et al., 2024).

Beban Kerja

Beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan meliputi target pekerjaan, volume pekerjaan, tekanan waktu penyelesaian, tingkat kesulitan pekerjaan, dan jam kerja (Herlina et al., n.d.).

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis penelitian diarahkan pada: H1 toxic workplace berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja; H2 kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; H3 beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; dan H4 toxic workplace, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah dengan rumus slovin, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan metode pengelolaan data SPSS digunakan dengan versi 26.

Penelitian ini dilakukan di PT Master Ban Indonesia kota Medan yang berlokasi di jl. HM Yamin populasi pada peneelitian ini adalah karyawan PT Masterban Indonesia yang berjumlah 144 orang. Adapun Teknik penentuan sample pada penelitian ini adalah Probability Sampling yaitu simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin jadi jumlah responden yang akan diteliti pada penelitian ini adalah 59 responden.

Analisis meliputi regresi linear berganda untuk mengetahui besar pengaruhnya masing masing variabl independent terhadap disiplin kerja karyawan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 17,225 − 0,281X1 + 0,413X2 + 0,222X3 + e

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reabilitas

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0,256	0,938	Valid
X1.2	0,256	0,914	Valid
X1.3	0,256	0,923	Valid
X1.4	0,256	0,893	Valid
X1.5	0,256	0,944	Valid
X1.6	0,256	0,903	Valid
X1.7	0,256	0,905	Valid
X1.8	0,256	0,857	Valid
X1.9	0,256	0,920	Valid

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0,256	0,896	Valid
X2.2	0,256	0,937	Valid
X2.3	0,256	0,920	Valid
X2.4	0,256	0,909	Valid
X2.5	0,256	0,910	Valid
X2.6	0,256	0,953	Valid
X2.7	0,256	0,891	Valid
X2.8	0,256	0,936	Valid

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X3.1	0,256	0,933	Valid
X3.2	0,256	0,925	Valid
X3.3	0,256	0,945	Valid
X3.4	0,256	0,960	Valid

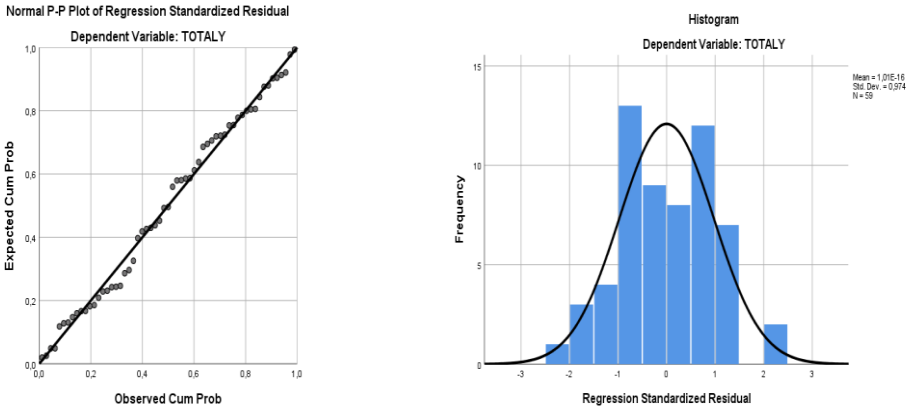
Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Y1.1	0,256	0,878	Valid
Y1.2	0,256	0,897	Valid
Y1.3	0,256	0,900	Valid
Y1.4	0,256	0,913	Valid
Y1.5	0,256	0,924	Valid
Y1.6	0,256	0,908	Valid
Y1.7	0,256	0,838	Valid

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Menurut (Ghozali, H, 2021) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Yang artinya bahwa data ini merupakan hasil dari kuesioner dengan menjawab beberapa pertanya yang diajukan kepada mahasiswa, sehingga tujuan dalampenelitian ini sesuai dengan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebesan r_{tabel} (df = n-k) harus lebih dari (>) 0, 30.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Gambar 2. Histogram Dan P-P Plot Normalitas



Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Menurut (Ghozali, H, 2021) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas melalui histogram dapat dilihat bahwa penyebaran data residual cenderung membentuk pola menyerupai kurva normal. Dengan demikian, secara visual dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata disepanjang garis diagonal dan merapat sehingga dapat disimpulka bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,75110459
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,063
Test Statistic		,081
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: olah data primer dengan spss (2026)

Bahwa hasil pengujian komogorov Smirnov test mempunyai nilai signifikan (asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,200 sehingga nilai signifikan 0,200>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuho syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,225	4,312		3,995	,000		
	TOTALX1	-,281	,097	-,368	-2,893	,005	,569	1,756
	TOTALX2	,413	,098	,480	4,231	,000	,715	1,400
	TOTALX3	,055	,215	,033	,255	,800	,533	1,875

a. Dependent Variable: TOTALY

Hasil nilai tolerance dan VIF, Toxic Workplace (X1) memiliki nilai tolerance 0.569 dan VIF 1,756, Kompensasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,715 dan VIF 1,400 dam Beban kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,533 dan VIF 1,875. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients[a]

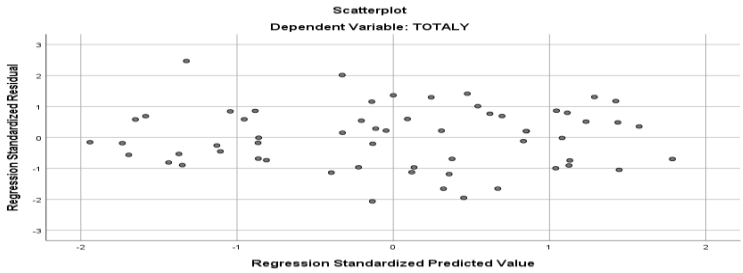
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,041	2,371		,861	,393
	TOTALX1	-,009	,053	-,031	-,174	,863
	TOTALX2	,067	,054	,195	1,241	,220
	TOTALX3	,111	,118	,171	,939	,352

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa variabel toxic Workplace (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,863, kompensasi (X2) sebesar 0,220, dan beban kerja (X3) sebesar 0,352. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3. Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot



Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan gambar 4.3hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas."

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	17,225	4,312		3,995	,000
TOTALX1	-,281	,097	-,368	-2,893	,005
TOTALX2	,413	,098	,480	4,231	,000
TOTALX3	,222	,109	,318	2,051	,047

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan tabel 4. Diatas diperoleh hasil pengujian regresi linear berganda yang menunjukkan:

$$Y=17.225+(-0,281)\ X1+\ 0.413\ X2\ +0,222\ X3\ +\ e$$

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Berikut ini adalah interpretasi dari hasil pengujian linear berganda tersebut:

a. Nilai konstanta adalah 17,225 dan bersifat positif, yang berarti disiplin kerja akan tetap 17,225 pada variabel toxic workplace, kompensasi dan beban kerja.
b. Koefisien regresi toxic workplace (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0.281 dan bersifat negativ yang berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada toxic workplace, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat -0,281(2.81%).
c. Koefisien regresi kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,413, yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan Toxic workplace sebesar 0,413 satuan.
d. Koefisien beban kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,222, yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja (X3) sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,222 satuan.

Pengajuan Hipotesis

Tabel 6. Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,225	4,312		3,995	,000
	TOTALX1	-,281	,097	-,368	-2,893	,005
	TOTALX2	,413	,098	,480	4,231	,000
	TOTALX3	,222	,109	,318	2,051	,047

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan pada tabel 6diperoleh hasil uji t parsial sebagai berikut:

1) Menguji toxic workplace (X1) terhadap disiplin kerja karyawan: toxic workplace memiliki nilai signifikan 0.005 <0.05 maka ho ditolak dan h_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa toxic workplace berpengaruh Negatif dan siginifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2) Menguji kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan: toxic workplace memiliki nilai signifikan 0.000 <0.05 maka ho ditolak dan h_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh posotif dan siginifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3) Menguji beban kerja (X3) terhadap disiplin kerja karyawan: toxic workplace memiliki nilai signifikan 0.047 <0.05 maka ho ditolak dan h_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa toxic workplace berpengaruh posotif dan siginifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 7. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877,570	3	625,857	17,943	,000[b]
	Residual	1918,362	55	34,879		
	Total	3795,932	58			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,943 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel toxic workplace, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa toxic workplace, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap diterima. Disiplin kerja.

Uji Determinasi (Uji R)

Tabel 8. Hasil uji regresi linear berganda dan uji hipotesis

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703[a]	,495	,467	5,906

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: olah data primer dengan spss (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel toxic workplace, kompensasi dan beban kerja terhadap disiplin kerja. Nilai R Square sebesar 0,495 menunjukkan bahwa variabel toxic workplace, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel disiplin kerja. sebesar 49,5%, sedangkan sebesar 50,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Toxic Workplace (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, toxic workplace berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Master Ban Indonesia Kota Medan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,281, nilai t hitung sebesar -2,893, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa toxic workplace berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat diterima, sedangkan H_0 ditolak.

Arah negatif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi kondisi toxic workplace yang dirasakan oleh karyawan, maka disiplin kerja cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, semakin rendah kondisi toxic workplace dalam lingkungan kerja, maka disiplin kerja karyawan cenderung semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersifat toxic dapat mengganggu kondisi kerja karyawan. Lingkungan yang ditandai dengan hubungan kerja yang tidak sehat, komunikasi yang buruk, tekanan interpersonal, maupun perilaku negatif di tempat kerja dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kesediaan karyawan untuk menjalankan aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kewajiban pekerjaan secara konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (sartika, 2025) yang meneliti pengaruh *toxic workplace,* sebagai variabel mediasi pada pekerja Gen Z di industri hospitality di Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konflik interpersonal, kepemimpinan yang buruk, jam kerja yang berlebihan, dan tekanan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap disiplin kerja karyawan, terutama dalam hal kepatuhan dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap disiplin kerja karyawan paa PT Master Ban Indonesia Kota Medan. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.413, nilai t hitung sebesar 4.231, dan nilai signifikan sebesar 0,000<0.05 dengan demikian, hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien regresi yang bernilai posirtif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka disiplin kerja juga akan cenderung meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai peran penting dalam mendorong kedisiplinnan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan meningkatkan motivasi untuk menjalankan kerja sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

Dengan demikian Perusahaan perlu memperhatikan system kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dari segi kesesuaian, keadilan maupun ketepatan pemberiannya. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu instrument Perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ivano & Susanti, 2023) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja(Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang) hasil tersebut menyatakan bahwa asil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Secara keseluruhan pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang sudah berjalan dengan baik. Kompenasi yang diterima tersebut dirasakan merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasamereka berikan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT masterban Indonesia Kota Medan. Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,222, nilai t hitung sebesar 2,051 dan nilai signifikan sebesar 0,047<0,05 dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara tepat. Beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan, tanggung jawab, waktu penyelesaian pekerjaan, serta kondisi karyawan. Pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu perusahaan mempertahankan tingkat disiplin kerja sekaligus mencegah beban kerja yang berlebihan.

Penelitian ini sejalan dengan (Wijaya, 2024) yang menyatakan bahwa Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Manna. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Beban kerja yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengaruh Toxic Workplace (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, toxic workplace, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Master Ban Indonesia Kota Medan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 17,943 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05**.** Dengan demikian, hipotesis simultan diterima dan H_0 ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, serta beban pekerjaan secara bersama-sama mempunyai keterkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melihat disiplin kerja secara menyeluruh dan tidak hanya berfokus pada satu aspek manajemen sumber daya manusia.

Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang sesuai, serta mengatur beban kerja secara proporsional, maka kondisi tersebut dapat mendukung terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toxic dapat menjadi faktor yang menghambat disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh arah negatif variabel X1 dalam model regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukann pada penelitian analisis toxic workplace, kompensasi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT masterban Indonesia kota medan maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa:

1. Toxic Workplace berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,281, nilai *t hitung* sebesar -2,893, dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kondisi toxic workplace yang dirasakan karyawan, maka disiplin kerja karyawan cenderung menurun.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,413, *t hitung* sebesar 4,231, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,222, *t hitung* sebesar 2,051, dan nilai signifikansi 0,047 < 0,05. Artinya, peningkatan beban kerja dalam kondisi penelitian ini diikuti dengan peningkatan disiplin kerja karyawan.
4. Toxic Workplace, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,943 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk mengurangi kondisi toxic workplace dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, membangun hubungan kerja yang saling menghargai, serta mencegah munculnya perilaku atau hubungan kerja yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa toxic workplace mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan memenuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan.
3. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan pembagian dan penyelesaian beban kerja karyawan agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Meskipun dalam penelitian ini beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa beban kerja tidak diberikan secara berlebihan sehingga dapat mengganggu kondisi kerja karyawan.
4. Meningkatkan disiplin kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin baik, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kedisiplinan dapat menjadi bagian dari budaya kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afriana Amelia Nuryadin. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Kunststoffe International (Vol. 106, Issue 1).

Agustini, V. D., Malikhah, I., & Istiqamah, N. K. (2025). Analysis Of Job Satisfaction , Job Stress , And Work Environment On Employee Performance At The Department Of Cooperatives , Smes , Industry And Trade Of Medan City Analisis Kepuasan Kerja , Stres Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi , Ukm , Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. 5(2), 263–272.

Akuntansi, J., Ekonomi, I., Nur, A., Ismah, A., & Yunan, A. (2025). Dampak Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada Pt Pln Nusantara Power Unit Pembangkit Tanjung Awar-Awar Tuban. 05, 963–972.

Anisa, M. N., Hasibuan, W. F., & Arisandi, M. (n.d.). " PENGALAMAN KARYAWAN DALAM MENGHADAPI TOXIC WORK ENVIRONMENT ."

Astrianti, W., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt . Otscon Safety Indonesia. 154–164.

Augustine, I., Daud, I., Listiana, E., Hendri, I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh Job Stress, Toxic Workplace, Performance, dan Intention to Leave Melalui Employee Engagement. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3(2), 546–559.

Bariyah, K., Malang, U. W., & Kerja, B. (2012). Aktor (1). The Homer Encyclopedia, 1–1. https://doi.org/10.1002/9781444350302.wbhe0063

Eka Suci Maharani Rivai, Agung Widhi Kurniawan, & Zainal Ruma. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Lau Kabupaten Maros. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(5), 1521–1528. https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.834

Ferdy, F., Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob), 1(4), 583–592. https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3782

Firdaus & Oetarjo. (2022). Menajemen Kompensasi. In Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Firmansyah, A., & Oktavia, D. (2020). engaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 55–67.

Ghozali, H, I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Deksriptif Dan Crosstabs. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.

Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jurnal Multidisiplin Madani, 1(3), 175–190. https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167

HERLINA. (n.d.). teori dan penerapan dalam organisasi (MSDM).

Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang). 2(2).

Kurniawati, putri. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Serta Kinerja Pegawai : Rumah Sakit Z". Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01, 1–7.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf

malikhah, ikhah. (2019). Pengaruh mutu pelayanan, pemahaman sistem operasional prosedur dan sarana pendukung terhadap kepuasan mahasiswa universitas pembangunan panca budi. 11(1), 67–79.

Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. 7(September).

Manajemen SDM Terintegrasi (Henni Indrayani, S.E., M.M., Dr. Mahyarni, S.E. etc.).pdf. (n.d.).

Maskur, D. H. (2024). disiplin kerja: tanggung jawab, reward, dan punishment.

Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3(1), 98–110. https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136

Nawir, D. (2024). indikator disiplin kerja. 10(September), 301–320.

NIKE, L. (2024). HUBUNGAN TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT, OCCUPATIONAL STRESS DAN QUALITY OF WORK LIFE YANG DIMODERASI OLEH ORGANIZATIONAL SUPPORT. Sports Culture, 15(1), 72–86. https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6

nirmawati, sayunu, manan abdul. (2026). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Desa Leboea Kecamatan Poleang Tengah Kabupaten Bombana) Oleh: 7(April), 659–666.

Noordiansah, P. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. Археология, 1(August), 117–125.

Penelitian, J., & Indonesia, P. (2023). Sri Muliyani. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, 1(1), 57–64. https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(5), 1–17. https://doi.org/10.3390/ijerph18052294

S, N. P., & Achsanuddin, A. N. (2026). Pengaruh Toxic Workplace Environment Terhadap Produktivitas Karyawan di Era Society 5 . 0 pada PT . Jas Mulia Palm Oil Mill Kab . Luwu. 5942, 3541–3552.

Saputri, D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG. 7.

sartika. (2025). THE INFLUENCE OF TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION WITH WORK DISCIPLINE AS A MEDIATING VARIABLE AMONG GEN Z WORKERS IN THE HOSPITALITY INDUSTRY IN MALANG. 3(3), 163–174.

Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., & Rusman, I. R. (n.d.). DAYA MANUSIA.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Puad, M., Baqi, A., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). E-Book Manajemen Kompensasi.

Setiawan, A. (2026). Analisis Pengetahuan Kerja , Kemampuan Kerja , dan Disiplin. 06, 332–350.

Setyawati, A. (2022). Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937.7

Soqair, N. Al, & Gharib, F. Al. (2023). Toxic Workplace Environment and Employee Engagement. Journal of Service Science and Management, 16(06), 661–669. https://doi.org/10.4236/jssm.2023.166035

Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap. Sibatik Journal, 2(6), 1673–1682.

Sulistyawati, E. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Era New Normal. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital, 112–129.

Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 4(10), 2801–2818. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i10.4820

Syallom, N., Simanjuntak, C., Pratama, S., & Setiawan, A. (2026). Analysis Of The Influence Of Competence , Compensation , And Workload On Employee Performance At PT Waruna Shipyard Indonesia Analisis Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , Dan Beban Kerja. 6(2), 733–744.

Syalsabillah, H., Norfima, S., & Isabella. (2025). View of Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025. MAMEN: Jurnal Manajemen, 8(1), 151–160. https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/JIASK/article/view/332/227

Syarifah, S., & Hastrian, A. Z. (2024). Dampak Toxic Workplace Invironment Terhadap Produktivitas Karyawan di Apollo Pamekasan. JEPP : Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata, 4(1), 20–29. https://doi.org/10.52300/jepp.v4i1.12445

Wakhyuni, E., & Setiawan, A. (n.d.). Analysis Factors Affecting Service Quality With Employee Engagement as Moderating Factor (Case Study in Public Services In Rural Government). 2800–2807.

Wijaya, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Rutan Kelas Iib Manna. Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora, 4(2), 2621–119.

Yulius, H. S., Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Cakrawala Management Business Journal, 3(1), 583. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.68

zunaidah; didik susetyo; muhammad ichsan. (n.d.). kompensasi.