

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA
CV. BERGIN DWI DIMENSI
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

RANA SAUSAN

NIM : 16612027



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA
CV. BERGIN DWI DIMENSI
TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi
Syarat - Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RANA SAUSAN

NIM : 16612027

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
CV. BERGIN DWI DIMENSI TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitian Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Rana Sausan
NIM : 16612027

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Dr. Ahmad Yani, M.M., M.kes
NIDN. 1018096701 / Lektor

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S. T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Sripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA CV. BERGI DWI DIMENSI
TANJUNGPINAG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : Rana Sausan

NIM : 16612027

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal delapan belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh (18 - 08 - 2020) Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima
Panitian Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901/ Lektor

Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Anggota

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.,CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rana Sausan
Nim : 16612027
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,23
Program Study : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada
CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penyusun

Rana Sausan

16612027

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skrripsi ini kupersembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, nasehat dan motivasi kepada saya selama ini.

Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada dosen - dosen STIE yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya dan untuk kedua dosen pembimbing saya yang senantiasa membantu dan memberi bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat dan teman - teman seperjuangan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada saya selama ini semoga kita selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

HALAMAN MOTTO

Barang siapa belum merasakan pahitnya belajar walau sebentar, maka akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.

-Imam Syafi'i-

If you don't think, then you shouldn't talk

-Alice in Wonderland-

Tersenyum dan selalu bersyukur

-Rana Sausan-

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang”.

Maksud dan tujuan dari dibuatnya skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) Ekonomi Jurusan Manajemen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak, Ak. CA, sebagai ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si. Ak. CA, sebagai wakil ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak. M.Si. CA, sebagai wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M sebagai wakil ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memberi saran kepada saya guna

menyempurnakan skripsi ini.

7. Bapak Dr.Ahmad Yani M.M., M.kes. selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan guna menyempurnakan skripsi ini.
8. Seluruh dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada saya selama menjadi mahasiswa di STIE pembangunan Tanjungpinang.
9. Ibu Sunarni selaku Direktur cabang CV. Bergin Dwi Dimensi yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang.
10. Kedua orang tua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberi kasih sayang dan selalu memberi dukungan serta doa kepada saya selama ini.
11. Sahabat saya Novia, Riska, Alma, tina, Cindi yang selalu memberikan dukungan kepada saya.
12. Dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan terkait penyusunan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidahnya serta dengan keterbatasan kemampuan yang ada penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semuanya

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penulis

Rana Sausan
Nim 16612027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL 1	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	..vii
DAFTAR ISI.....	...v
DAFTAR TABELx
DAFTAR GAMBAR.....	..xii
DAFTAR LAMPIRANxiii
ABSTRAKxiv
ABSTRACTxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.3 Kompensasi	27
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	27
2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi	29
2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi	31
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	32
2.1.3.5 Indikator Kompensasi.....	33
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	34
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	34
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	35
2.1.4.3 Aspek-aspek Kinerja	37
2.1.4.4 Indikator Kinerja	39
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	40
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	40
2.1.5.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	42
2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	43
2.1.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja	44
2.1.5.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	45
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	47

2.1.6.1	Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.1.6.2	Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	47
2.1.6.3	Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	48
2.1.6.4	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	48
2.1.6.5	Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	49
2.2	Kerangka Pemikiran	49
2.3	Hipotesis	51
2.4	Penelitian Terdahulu.....	52

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 56

3.1	Jenis Penelitian	56
3.2	Jenis Data.....	56
3.3	Teknik Pengumpulan Data	57
3.4	Populasi Sampling	58
3.4.1	Populasi	58
3.4.2	Sampel	59
3.5	Definisi Operasional Variabel	59
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	61
3.7	Teknik Analisis Data	62
3.7.1.	Uji Kualitas Data	63
3.7.1.1	Uji Validitas.....	63
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	63
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	64
3.7.2.1	Uji Normalitas	64
3.7.2.2	Uji Multikolinieritas	65
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas	66
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	67
3.7.3	Analisis Jalur Path (<i>Path Analysis</i>)	67
3.7.4	Uji Hipotesis	70

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Hasil Penelitian.....	72
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.1.1.1 Gambaran Umum CV.Bergin Dwi Dimensi	72
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	73
4.1.1.3 Struktur Perusahaan.....	74
4.1.2 Analisis Responden	75
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	76
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
4.1.3 Analisis Dekriptif	78
4.1.3.1 Variabel Lingkungan Kerja	78
4.1.3.2 Variabel Kompensasi.....	82
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	87
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	91
4.1.4 Uji Kualitas Data	95
4.1.4.1 Uji Validitas.....	95
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	97
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
4.1.5.1 Uji Normalitas	98
4.1.5.2 Uji Multikolineritas	103
4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	105
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	107
4.1.6 Uji Hipotesis.....	108
4.1.6.1 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (t).....	108
4.1.7.2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	111
4.1.7 Analisis Jalur Path	112
4.2 Pembahasan	117

4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	117
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	117
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	118
4.2.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	118
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	119
4.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja denga KepuasanKerja sebagai variabel <i>Intervening</i>	119
4.2.7	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	120

BAB V PENUTUP.....	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Presentasi Absensi Karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi	5
Tabel 1.2	Persentasi Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Status Karyawan	77
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....	82
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	87
Tabel 4.8	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	91
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	96
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	97
Tabel 4.11	Uji One Sample Kolmogorov-smirnov Persamaan I	102
Tabel 4.12	Uji One Sample Kolmogorov-smirnov Persamaan II.....	102
Tabel 4.13	Multikolinieritas Persamaan I	103
Tabel 4.14	Multikonilineritas Persamaan II.....	104
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi <i>Durbin Watson</i> Persamaan I	107
Tabel 4. 16	Hasil Uji Autokorelasi <i>Durbin Watson</i> Persamaan II.....	108
Tabel 4.17	Hasil Uji t Persamaan I.....	109
Tabel 4.18	Hasil Uji t Persamaan II.....	110
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan I.....	111
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan II.....	111
Tabel 4.21	Analisis Jalur Path Persamaan I.....	112
Tabel 4.22	Model Summary.....	113
Tabel 4.23	Analisis Jalur Path Persamaan II.....	114

Tabel 4.24 Model Summary..... 114

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Bergin Dwi Dimensi.....	75
Gambar 4.1	Grafik Histogram Persamaan I.....	99
Gambar 4.2	Grafik Histogram Persamaan II.....	99
Gambar 4.3	Uji Normalitas P-P Plot Persamaan I.....	100
Gambar 4.4	Uji Normalitas P-P Plot Persamaan II.....	101
Gambar 4.5	Scatter Plot Persamaan I.....	106
Gambar 4.6	Scatter Plot Persamaan II.....	107
Gambar 4.7	Hasil Analisi Jalur Path.....	165

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Responden

Lampiran 2 : Tabulasi Responden

Lampiran 3 : Uji Validitas Data, dan Reabilitas Data

Lampiran 4 : Surat Keterangan Objek Peneliti

Lampiran 5 : Hasil Cek Plagiatrisme

ABSTRAK
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA CV. BERGIN DWI DIMENSI TANJUNGPINANG

Rana Sausan, 16612027, S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

ranasausan@yahoo.com

Penelitian ini ditujukan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 25 sampel dari jumlah populasi sebanyak 25 populasi

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket (kuesioner) dan dokumentasi. Teknik analisis yang di gunakan yaitu uji kualitas data, uji reabilitas, uji asumisi klasik, analisis jalur path, dan uji hipotensis. Sebelumnya data yang berupa kuisioner di uji dengan uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan SPSS Vesi 21,0

Hasil pada penelitian ini berdasarkan uji t menunjukkan jika variabel lingkungan, kompensasi, kepuasan terhadap kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan uji analisis path lingkungan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,501 maka peningkatan kinerja sebesar 50,1% atau 50%, kompensasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,303, maka peningkatan kinerja sebesar 30,3% atau 30%, kepuasan memiliki koefisien jalur sebesar 0,890 maka kinerja sebesar 89%. Dan lingkungan, kompensasi terhadap kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan uji analisis path lingkungan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,566 maka peningkatan kepuasan kerja sebesar 55,6% atau 56%, kompensasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,346 maka peningkatan kepuasan kerja sebesar 34,6% atau 35%.

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis jalur path lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah variabel *intervening* antara lingkungan kerja dengan kinerja, kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah variabel *intervening* antara kompensasi dengan kinerja.

Kata Kunci : lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc
2. Dr.Ahmad Yani, M.M., M.kes.

ABSTRACT
**ANALYSIS OF EFFECT ON THE WORK ENVIRONMENT AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN CV. BERGIN DWI
DIMENSI TANJUNGPINANG**

Rana Sausan, 16612027, S1 Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang
ranasausan@yahoo.com

This study is aimed at the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening variable CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang. The type of research used in this research is quantitative with a descriptive approach. The sample used is 25 samples from a population of 25 populations.

Data collection was carried out by distributing questionnaires and documentation. The analysis techniques used are data quality test, reliability test, classical assumption test, path path analysis, and hypotension test. Previously, data in the form of a questionnaire was tested with validity and reliability tests using SPSS Vesi 21.0

The results in this study based on the t test indicate that the environmental variables, compensation, decisions on performance directly have a positive and significant effect on performance. With the path analysis test the work environment has a path coefficient of 0.501, the increase in performance is 50.1% or 50%, compensation has a path coefficient of 0.303, the performance increase is 30.3% or 30%, satisfaction has a path coefficient of 0.890, then performance by 89%. And the environment, compensation for satisfaction directly has a positive and significant effect on job satisfaction. With the path analysis test the work environment has a path coefficient of 0.566, the increase in job satisfaction is 55.6% or 56%, compensation has a path coefficient of 0.346, the increase in job satisfaction is 34.6% or 35%.

The conclusion of this study is based on the path analysis of the work environment, which indirectly has a positive and significant effect on performance through job satisfaction, or in other words, job satisfaction is an intervening variable between work environment and performance, compensation indirectly has a positive and significant effect on performance through satisfaction. work, or in other words job satisfaction is an intervening variable between compensation and performance.

Keywords: work environment, compensation, employee performance,
job satisfaction

Adviser Lectures: 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
2. Dr.Ahmad Yani, M.M., M.kes.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh kurangnya adaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas atau kegiatan di perusahaan. Sebesar apapun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia yang andal agar dapat menyelesaikan segala permasalahan perusahaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok dasar

yang wajib diperhatikan dengan berbagai kebutuhannya. Sehingga keberhasilan sebuah organisasi, perusahaan ataupun institusi dapat ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi atau perusahaan dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap karyawan yang perlu diciptakan di lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga menghasilkan kerja yang optimal, secara spesifik pengaruhnya terhadap kerja yang kreatif. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja belum optimal maka hasil yang didapatkan perusahaan atau organisasi pun belum maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi hal utama yang dapat menciptakan kenyamanan serta kepuasan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik menjadi pemicu karyawan dalam bekerja untuk lebih maksimal sehingga yang dihasilkan pun lebih maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan

yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan di perusahaan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik menjadi pemicu karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja kerja karyawan pun ikut meningkat. Selain lingkungan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung.

Menurut Suparno dan Widodo (2015), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi merupakan kebutuhan karyawan yang utama, yang memiliki kaitannya dengan kinerja kerja karyawan. Kompensasi secara langsung dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang meningkat jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya, namun jika perusahaan belum memberikan kompensasi yang layak untuk karyawan maka akan menimbulkan penurunan kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penurunan kinerja karyawan dikarenakan tingkat kepuasan karyawan belum maksimal, sehingga karyawan menjadi malas untuk meningkatkan kinerja dan berdampak buruk untuk perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi

kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

CV. Bergin Dwi Dimensi adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa konsultansi teknik dan management yang memiliki 25 karyawan dengan berbagai macam bidang. Banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang jasa, memicu CV. Bergin Dwi Dimensi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil prasurvey pada bulan Februari 2020 diketahui bahwa gedung atau tempat bekerja pada CV. Bergin Dwi Dimensi sudah sesuai, hanya saja ruangan tempat bekerja belum memiliki ruang yang luas untuk karyawan, hal ini dikarenakan ruangan kerja di CV. Bergin Dwi Dimensi masih bercampur antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya sehingga ruangan untuk bekerja sempit. Bagian administrasi bergabung dengan bagian personalia, bagian ahli teknik jembatan bergabung dengan bagian teknik laboratorium, sehingga gerak kerja karyawan belum memadai atau tidak sesuai standar.

Berdasarkan sarana dan prasaran yang disediakan oleh perusahaan terkait lingkungan kerja karyawan diharapkan dapat menampung karyawan minimal 7 (tujuh) orang karyawan namun pada CV. Bergin Dwi Dimensi tempat istirahat karyawan sangat terbatas sehingga karyawan kurang leluasa dalam beristirahat.

Ukuran ruangan untuk istirahat hanya mampu menampung 3-5 orang sehingga karyawan yang ingin istirahat harus segera bergantian dengan karyawan yang lain. Ruangan istirahat hanya ada 1 ruangan yang ukurannya kecil karena ruangan istirahat bergabung dengan ruang penyimpanan berkas sehingga karyawan tidak dapat beristirahat dengan leluasa.

Berdasarkan rekap absensi karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi yang didapat dari staf personalia banyak karyawan yang tidak disiplin, dengan datang ke kantor diatas dari jam 09.00 WIB yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga banyak yang tidak mengisi absensi atau daftar kehadiran. Persentase kehadiran pun mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Presentasi Absensi Karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi
(Periode, 2016, 2017, 2018)

Keterangan	2016	2017	2018
Sakit	14,7%	16,6%	18,9%
Cuti	16,4%	14,3%	18,2%
Izin	1,5%	1,2%	1,5%
Tanpa Keterangan	3,6%	5,5%	6,2%
Total	36,2%	37,6%	44,8%

Sumber : CV. Bergin Dwi Dimensi

Data yang diperoleh dari CV. Bergin Dwi Dimensi menunjukkan bahwa tingkat tidak hadir karyawan pada tahun 2016 adalah sebesar 3,6% pada tahun 2017 adalah sebesar 5,5% dan pada tahun 2018 sebesar 6,2%. Meningkatnya ketidak hadirannya karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yakni, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan menyebabkan malas berangkat ke kantor sehingga ketidak hadirannya karyawan menjadi meningkat (Sedarmayanti, 2011).

Meningkatnya ketidakhadiran karyawan akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan pada CV. Bergin Dwi Dimensi. Faktor lainnya adalah kompensasi yang diterima karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan di tempat bekerja, hal ini dikarenakan karyawan merasa kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang memuaskan, salah satu penyebabnya gaji dibawah UMK berdasarkan wawancara (10 Februari 2020) dengan salah satu staf karyawan (L) bahwa pimpinan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan hasil, hal ini lah yang dapat memicu karyawan untuk tidak hadir atau tidak masuk kerja.

Berdasarkan informasi dari staf bagian personalia (N) dapat diketahui bahwa persentasi penilaian yang dilakukan oleh pimpinan CV. Bergin Dwi Dimensi mengalami penurunan.

Tabel 1.2
Persentasi Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi
(Periode 2016, 2017, 2018)

Penilaian		Total Karyawan		
Nilai	Kategori	2016	2017	2018
0,00-20,00	Sangat Kurang	0	0	0
>21,00-40,00	Kurang	1	2	2
>41,00-60,00	Cukup	7	10	11
>61,00-80,00	Baik	14	10	10
>81,00-100,00	Sangat Baik	3	3	2
Jumlah		25	25	25

Sumber : Data CV. Bergin Dwi Dimensi

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dilihat bahwa penilaian karyawan yang dilakukan oleh pimpinan CV. Bergin Dwi Dimensi pada tahun 2016 untuk kategori jelek sebanyak 1 karyawan, untuk tahun 2017 sebanyak 2 karyawan dan tahun 2018 sebanyak 2 karyawan, untuk kategori baik pada tahun 2016 sebanyak 14 karyawan

pada tahun 2017 dan tahun 2018 sebanyak 10 karyawan, hal ini adanya penurunan dari karyawan kategori baik pada tahun 2016 ke tahun 2017 dan ke tahun 2018 yaitu menjadi hanya 10 karyawan. Adanya penurunan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan CV. Bergin Dwi Dimensi disebabkan oleh kompensasi yang diterima karyawan tidak memuaskan selain itu imbalan yang tidak sesuai, kecilnya upah yang dibandingkan dengan volume pekerjaan serta seringnya ditiadakan bonus diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada CV. Bergin Dwi Dimensi. Menurut Priansa (2016) kompensasi menjadi tolak ukur kinerja karyawan, karyawan akan lebih giat bekerja jika kompensasi karyawan sudah terpenuhi dengan baik, dan akan sebaliknya jika kompensasi tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurunnya presentasi data kehadiran serta prestasi penilaian kinerja pada CV. Bergin Dwi Dimensi menjadi salah satu kendala perusahaan dalam mencapai tujuan, selain itu kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi tidak memuaskan sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan perusahaan akan mengalami kerugian atau bahkan perusahaan dapat tidak berjalan secara optimal. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi menjadi salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkat.

Uraian di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi)''.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi?
4. Apakah kompesasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Bergin Dwi Dimensi?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Bergin Dwi Dimensi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. Bergin Dwi Dimensi.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerjaberpengaruh lngsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.
7. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karauwan CV. Bergin Dwi Dimensi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumber referensi pada jurusan manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia serta bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1 Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi terkait peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan yang didasari oleh lingkungan kerja dan kompensasi.
- 2 Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat dalam mengamalkan ilmu pada waktu kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistimatis penulisan, pembahasan mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Bergin Dwi Dimensi Tanjungpinang dibagi atas lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan kepustakaan yang berisikan teori-teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun ke dalam uraian masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, analisis pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengurai tentang hasil penelitian analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Edi (2014) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang mampu dan handal yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Rivai (2009) dalam Suwatno dan Priansa (2011) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintanance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Edi (2014) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan

motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, sehingga perlunya diperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) terdiri dari dua jenis yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung. Hal ini dapat berupa kursi, meja, lemari, dan yang lainnya yang berkaitan langsung dengan manusia.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

2.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh

temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja serta mampu meningkatkan semangat kerja pada karyawan yang lelah.

5. Kebisingan di Tempat Kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. Minimal adanya pengharum

ruangan yang dapat memberikan semangat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

8. Tata Warna di Tempat Kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan yang dapat berpengaruh pada hasil kerjanya.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja atau semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja tersebut dapat mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senangnya, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) berdasarkan dimensi lingkungan kerja yaitu :

1. Bangunan atau gedung perkantoran

Bangunan atau gedung untuk bekerja harus dapat membantu karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan bentuk bangunan atau gedung perkantoran yang baik mampu meningkatkan minat atau semangat karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya atau produksi yang meningkat.

2. Tersedianya alat-alat tulis kantor yang lengkap

Alat-alat tulis kantor yang dibutuhkan sebuah perusahaan atau organisasi haruslah lengkap, sehingga pekerjaan atau tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik, jika alat-alat yang dibutuhkan tidak lengkap, maka akan memperlambat kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

3. Jam Kerja dan Istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga atau perusahaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya jam kerja sudah ditetapkan oleh peraturan lembaga yang sudah ada, pembagian jam kerja bertujuan untuk menertibkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan pemberian jam kerja yang tepat dapat memacu produktivitas dan kreatifitas karyawan dalam bekerja. Pemberian jam kerja yang berlebih dapat menimbulkan efek stress dan kelelahan pada karyawan terlebih tidak ada kompensasi lebih dari lembaga yang diberikan kepada karyawan apabila bekerja melebihi jamkerja yang ditetapkan. Jadi sangat tidak efektif apabila pemberian jam kerja kepada karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada.

Dengan adanya jam kerja yang sudah diterapkan suatu lembaga diharapkan karyawan menjadi disiplin dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan. Biasanya jam istirahat digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti

makan siang, sholat, dan bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali segar lagi.

4. Hubungan dengan Atasan

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Komunikasi biasanya terjadi antara karyawan dengan karyawan atau sebaliknya. Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan. Dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Sebuah salam dan sapaan akan dapat berimbas baik bagi psikis karyawan dan akan menganggap sapaan tersebut adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan. Seorang atasan yang baik tentu harus dapat menempatkan diri di lingkungan karyawan agar tidak tercipta jarak untuk berkomunikasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Pencahayaan Ruang Kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya. Banyak karyawan yang membutuhkan pencahayaan dalam bekerja, sehingga perlu penerangan yang sesuai agar dapat digunakan oleh karyawan dalam bekerja maksimal, sebaliknya jika kurangnya pencahayaan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5. Kelembaban Udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

7. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara karyawan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk karyawan sehingga karyawan semangat dalam bekerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Yani (2012) dalam Suparno (2015) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu baik imbalan ataupun penghargaan yang diterima langsung oleh karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan terhadap pencapaian tujuan karyawan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.

2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau perusahaan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin meningkat.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan menurut Suparno (2015) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai

dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi Dalam Bentuk Finansial.

Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi dalam bentuk finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain lain.

2. Kompensasi Dalam Bentuk Non Finansial.

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua jenis yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi dalam bentuk non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, adanya peluang karyawan untuk dipromosikan serta mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi dalam bentuk non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, diberikan fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi

antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2011) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah :

1. Gaji dan upah
2. Insentif
3. Fasilitas
4. Tunjangan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja menurut Aldridge, E.John. dan Sutojo (2015) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison, Emron, anwar (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi serta prestasi yang dicapai oleh karyawan selama bekerja di sebuah perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suparno (2015) adalah sebagai berikut :

1. Sasaran

Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Perusahaan umumnya memiliki standar atau batas terhadap tugas atau beban karyawan.

3. Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

4. Peluang

Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.

5. Sarana

Menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

6. Kompetensi

Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

7. Motivasi

Adanya motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan lebih semangat atau antusias dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.4.3 Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek yang meliputi kinerja dan dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Dengan menilai kualitas pekerjaan ini dapat terlihat sejauh mana kontribusi yang dilakukan oleh pegawai terhadap organisasi, yaitu dalam hal ketepatan, kesempurnaan, pemborosan dari waktu atau materil uang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau hasil kerja. Penilaian ini juga agar para karyawan mengetahui bilamana mereka memenuhi standar kualitas pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu

Aspek ini menekankan bagaimana cara bertindak para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menekankan kepada para pegawai bagaimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan sedikit kemungkinan kelirunya.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

4. Kemampuan

Seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalamberpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun secara horizontal, di dalam maupun di luar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

5. Komunikasi

Alat yang digunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa indikator kinerja harus dilakukan secara rutin dan teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karier pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator-indikator menurut Ade (2014) sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, karyawan diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (2012) untuk mengukur kinerja secara individu terdapat enam indikator yakni :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, misalnya tenaga, uang, teknologi, serta bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang tersedia di perusahaan.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja

tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama, hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja, sementara menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Edi (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam

rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Begitu pula halnya dengan Karyoto (2016) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

2.1.5.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan Kerja di Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan Kerja Kombinasi Dalam dan Luar Pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2016) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecerdasan pegawai juga mempengaruhi kepuasan kerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan, kecakapan khusus juga memperngaruh kepuasan kerja, umur juga merupakan salahsatu yang mempengaruhi kepuasan kerja, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.5.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000) dalam Zoeldhan (2013), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis.

2.1.5.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2012) yakni :

1. Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan

menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau Upah yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam

pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau mengingkatkan prestasi kerja karyawan serta loyalitasnya terhadap perusahaan.

4. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi

5. Rekan Sekerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Perilaku atasa yang mendukung bawahan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Sedangkan menurut Rivai (2011) indikator yang biasanya digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah:

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

2.1.6.2 Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

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). Tidak ada satu organisasi yang dapat memberi kekuatan baru yang dapat meningkatkan produktivitas karyawannya jika badan usaha tersebut tidak memiliki sistem kompensasi finansial yang realistis. Uang bukan satu-satunya motivasi individu bekerja, tetapi kita tidak boleh lupa karyawan harus diberi penghargaan berupa kompensasi finansial untuk mencapai kinerja yang produktif. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan (Sofyan, 2011).

2.1.6.3 Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Meningkatnya kinerja dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan merasa puas. Hal ini yang menyebabkan jika karyawan menurun hasil kinerja bisa saja terjadi pada karyawan yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2017). Karyawan yang merasa kepuasakan kerja akan meningkatkan kinerja, dengan kata lain kepuasan dapat mempengaruhi kinerja seseorang untuk meningkatkan kinerja (Masrokah dan Soegihartono, 2012)

2.1.6.4 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak kepada tingkat kepuasan kerja seseorang, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan media atau tempat dimana seseorang bekerja atau menghasilkan karya, sehingga menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sugiyarti, 2012). Kepuasan kerja yang tercipta dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang memadai, baik, nyaman serta aman menjadi kunci meningkatnya kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak aman, tidak baik, maka kepuasan kerja dapat menurun (Husien dan Hady, 2012).

2.1.6.5 Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada

pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan bekerja, jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup maka karyawan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, namun jika perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai maka karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. (Siregar, 2011).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor lain supaya kinerja berjalan dengan baik manajer harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi mediasi dalam prosesnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Kompensasi merupakan hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang. Kompensasi yang di berikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan karyawan terhadap perusahaan. Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan yang di berikan oleh

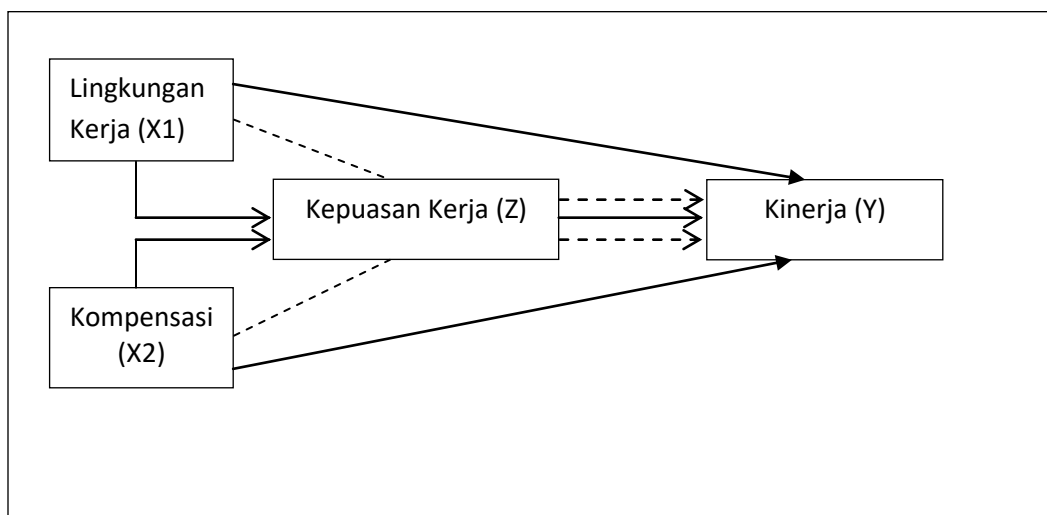
perusahaan. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawan. Faktor penarik dan motivasi untuk kinerja karyawan, dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam perusahaan, karena kompensasi bisa di jadikan sebagai alat pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat di mengerti bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika perusahaan memberikan gaji, tujuan, dan fasilitas sesuai harapan karyawan atas jasa yang telah di berikan serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupun non fisik. Maka dapat di gambarkan sebuah kerangka berpikir, sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian 2020

Keterangan :

—————> Secara Parsial
 -----> Secara Simultan

2.3 Hipotesis

- H1 : Lingkungan kerja diduga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H2 : Kompensasi diduga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H3 : Lingkungan kerja diduga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4 : Kompensasi diduga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja diduga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H6 : Lingkungan kerja diduga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
- H7 : Kompensasi diduga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yakni:

Ika Nur Ningrum (2019) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, di Kabupaten Pati). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, di Kabupaten Pati. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel berupa karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana dengan jumlah sampel 55 karyawan. Penelitian ini di uji menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Simon Petrus Budi Santoso (2015) “pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel berupa karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan jumlah sampel 38 responden. Penelitian ini di uji menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 dan jalur path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh langsung, pengaruh kompensasi terhadap kinerja berpengaruh langsung, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Ica Monica Oktapriani (2018) “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Pada PT.X). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT.X. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel berupa karyawan PT.X dengan jumlah responden 40 orang. Penelitian ini di uji menggunakan aplikasi SPSS versi 20,0 dan jalur analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh

langsung terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Putu Ayu Diah Juliarti (2018). “*effect of compensation and work environment on employee performance with employee job satisfaction as an intervening variable*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan variabel *intervening* kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Satriya Yudianto (2018) “*the influence of compensastion, motivation dan work environment on performance with job santisfaction as intervening variabel (a study at secretariat of Pasuruan Regency)*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh langsung terhadap kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung

secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai analisis yang menggunakan statistik untuk membantu penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh. Metodologi penelitian menjelaskan tentang cara-cara yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian beserta penjelasan mengenai alat-alat yang digunakan untuk melaksanakan penelitian, yang meliputi studi pustaka dan studi lapangan.

3.2 Jenis Data

Sugiyono (2014) jenis data dalam penelitian terdiri dari dua jenis yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang berisi tentang pertanyaan seputar lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, dokumen-dokumen serta lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responde. Data sekunder merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain selain peneliti. Data sekunder yang dibutuhkan meliputi gambaran umum perusahaan, bidang usaha, catatan riwayat kerja karyawan, catatan absensi karyawan serta struktur organisasi perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam teknik pengumpulan data. Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang mengarah pada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Menurut Sugiyono (2012) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, dikarenakan tidak akan terlepas dari literatur – literatur ilmiah.

2. Angket (kuesioner)

Sujarweni (2015) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi Sugiyono (2014) adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum CV. Bergin Dwi Dimensi, dan data-data lain yang mendukung.

3.4 Populasi Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi yang terdiri dari direktur perusahaan dan staf perusahaan. Jumlah populasi pada CV. Bergin Dwi Dimensi sebanyak 25 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil jumlahnya sama dengan populasi, karena menurut Sugiyono (2014) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Untuk penelitian ini digunakan sampel sejumlah 25 responden yaitu seluruh karyawan CV. Bergin Dwi Dimensi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
1.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014)	1. Bangunan atau gedung perkantoran 2. Alat tulis kantor yang lengkap 3. Waktu kerja dan istirahat 4. Hubungan dengan atasan (Siagian, 2014)	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10	Likert
2.	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif	1,2 3,4 5,6	Likert

		yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017)	4. Tunjangan 5. Fasilitas (sarana penunjang) (Hasibuan, 2017)	7,8 9,10	
3.	Kinerja	menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. (Kasmir, 2016)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian Ade (2014)	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10	Likert

4.	Kepuasan kerja	kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Priansa, 2016)	1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah 4. Kesesuaian pribadi dan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2012)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
----	----------------	--	--	----------------------------------	--------

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menurut Misbahuddin dan Hasan (2013) terdiri dari:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja skoryang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Untuk penghitungan total skor didapat dari total jumlah responden yang memilih dikalikan dengan pilihan angka skor likert lalu semua hasil dijumlah.

4. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data dalam bentuk table dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Table yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis. Dengan menggunakan prinsip tabulasi ini, seorang peneliti akan dapat menentukan arah selanjutnya teknik analisis apa yang diperlukan, tergantung dengan tujuan analisis data yang hendak dicapai.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi program *SPSS (Statistical Program for Social Sciense) versi 21.0 for windows*. Adapun langkah-langkah teknik analisis data yang dilakukan diantaranya adalah :

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

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. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghozali (2011). Pengujian validitas yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, dimana nilai r tabel yang digunakan memiliki taraf 5% (0,05). Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Ghazali (2011).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi terpenuhi. Uji asumsi Klasik ini meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Dimana analisis parametrik merupakan teknik yang menggunakan data interval atau selang dan rasio berdasarkan fakta yang bersifat pasti dan berdasarkan sampel. Beberapa metode uji normalitas yaitu :

1. Metode grafik nomor P-P Plots

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data ada sumber diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardizes residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Metode Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi *normal poisson, uniform, atau exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 (5%). Uji 1 sample K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

H_0 = data residual berdistribusi normal

H_a = data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji 1 sample K-S adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas nilai Z Uji 1 sample K-S signifikan secara statistik, maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
 - b. Apabila probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan secara statistik, maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.
 - c. Metode Histogram
3. Uji Histogram merupakan tampilan bentuk grafis untuk menunjukkan distribusi data secara visual atau seberapa sering suatu nilai yang berbeda itu terjadi dalam suatu kumpulan data. Histogram digunakan untuk memberikan informasi mengenai variasi dalam proses dan membantu manajemen dalam membuat keputusan dalam upaya peningkatan proses yang berkesimbangan.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2012) Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat adanya multikolinieritas yang merupakan pelanggaran dalam asumsi klasik. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini yang digunakan adalah nilai VIF dan nilai *tolerance*, diman nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

Menurut Ghozali (2011), pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai produksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang teratur di dalam grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residunya. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah data diuji dengan uji asumsi klasik, dan jika tidak terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis.

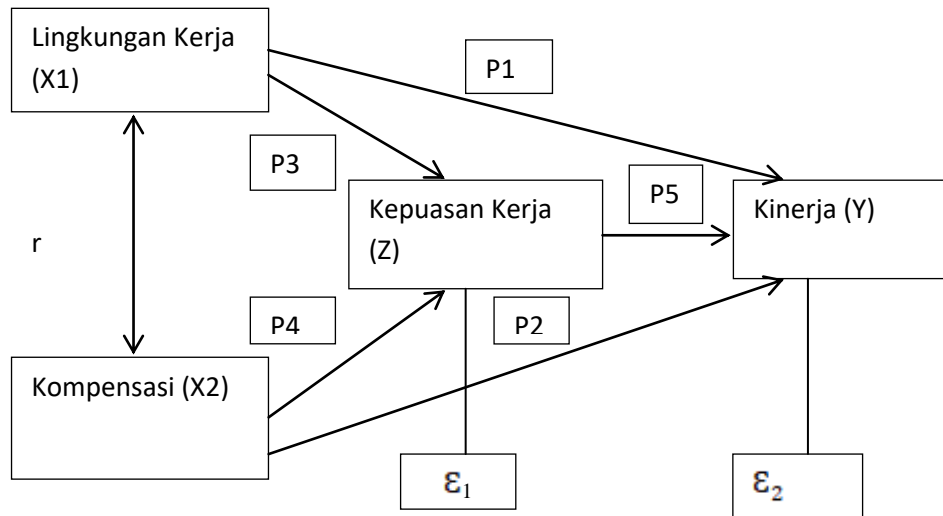
3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Wardani dan Hermuningsih (2011) adalah uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan residual adalah acak atau random.

3.7.3 Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model path analysis yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau “*a set hypothesized causal asymmetric relation among the variables*”. (Riduwan, 2014)

Penelitian ini menggunakan path analysis model persamaan struktural atau disebut model struktural yaitu apabila setiap variabel terikat (Y) secara unik keadaannya ditentukan oleh seperangkat variabel bebas (X) dengan rumus sebagai berikut :



$$Y = P_y x_1 + P_y x_2 + \epsilon_1$$

$$Z = P_z x_1 + P_z x_2 + P_z y + \epsilon_2$$

P = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja

ϵ = Error

Analisis pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z :

Kriteria penarikan kesimpulannya :

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 > p3$) maka variabel Y adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$) maka variabel Y adalah bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Kesimpulan :

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$), maka X1 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. Atau dengan kata lain Z merupakan variabel *intervening*/memediasi/mengantarai hubungan X1 dengan Y. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X1 terhadap Y adalah pengaruh yang tidak langsung.

Analisis pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_4$) maka variabel Y adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 < p_4$) maka variabel Y adalah bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Kesimpulan :

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_4$), maka X2 berpengaruh terhadap Y melalui Z. Atau dengan kata lain Z merupakan variabel *intervening*/memediasi/mengantarai hubungan X2 dengan Y. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara X2 terhadap Y adalah pengaruh yang tidak langsung.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

2. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2012) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel Independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : Variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aldridge, E., John. & Sutojo, S. (2015). *Good Corporate Governance : Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta: Damar Media Pustaka.
- Ayu, J. P. (2018). Effect of compensation and work environment on employee performance with employee job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Budiatmo, I. N. C. & A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Edison, E., Anwar, Y., & komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edi, S. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan "Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Ningrum, I. N. (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 61–74.
- Oktapriani, I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada PT. X). *Jurnal Ilmiah_Ica Monica Oktapriani*, 8 - 17
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20 (Kesatu)*.

Yogyakarta: ANDI.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

Santoso, S. P. B., Sampeadi, & Apriono, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*, 1–6.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyan, S. (2011). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.

Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suwatno & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan*

Bisnis. Bandung: Alfabeta.findo Persada.

Wardani, D. K., & Hermuningsih, S. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan dan Kebijakan Hutang sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 27–36.
<https://doi.org/10.1109/RADAR.2012.6212186>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yudianto, S., & Aryani, D. N. (2018). The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable A Study at Secretariate of Pasuruan Regency. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-2(Issue-5), 2194–2201.
<https://doi.org/10.31142/ijtsrd18252>

Zoeldhan, R. (2013). *Pengertian dan Manfaat Kepuasan Kerja*. Jakarta: Informatika.

CURRICULUM VITAE



Nama : Rana Sausan

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 15 Maret 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Alamat : Jln. Nuri Indah, Gg. Cendrawasi, No. 103

E - Mail : ranasausan@yahoo.com

Riwayat Pendidikan : - SDN 008 Tanjungpinang Barat
- SMPN 12 Tanjungpinang Timur
- SMK Pembangunan Tanjungpinang
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang