

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Oleh:

Ika Nur Tulisiyah^{*)}, Dra. Emmiwaty ,MM^{*)}, Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM^{*)}

NIM :14210129

Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

ikahartanto14@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, dengan melalui penyebaran data berupa kuisioner, sampel yang diambil secara menurut tabel *isaac* dan *michael* untuk populasi 130 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 95 responden diambil dari sebagian karyawan PR. Global Way Indonesia Sidoarjo. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif dengan tehnik analisis jalur path (*path analysis*) dengan menghitung arah koefisien regresi sehingga memperoleh hasil pehitungan, Hasil analisis menyimpulkan bahwa arah koefisien antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,658 nilai koefisien antara kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih dari 0,5 ($0,658 > 0,5$) dengan signifikasi $0,026 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 65,8%, arah koefisien antara lingkungan terhadap kepuasan sebesar 0,572 nilai koefisien antara lingkungan terhadap kepuasan sebesar lebih dari 0,5 ($0,572 > 0,5$) dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 75,1%, arah koefisien antara kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,569 nilai koefisien antara kompensasi terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,569 > 0,5$) dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 56,9%, arah koefisien antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,572 nilai koefisien antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,572 > 0,5$) dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 57,2%, arah koefisien antara Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,523 nilai koefisien kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,523 > 0,5$) dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 52,3%, hasil uji sobel test yang pertama Nilai Z (51,18) > 0.809 (nilai pengaruh langsung) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, yang kedua Nilai Z (5,684) > 0.809 (nilai pengaruh langsung) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini setiap organisasi/ perusahaan akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi dunia usaha yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makin sulitnya sebuah organisasi/ perusahaan dalam mencapai

tujuannya, yaitu keuntungan jangka panjang atau yang berkelanjutan. Hampir semua perusahaan dengan bisnis inti yang sejenis, akan menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin tajam. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi/ perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin

kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Satu hal yang tak dapat dipungkiri bahwa SDM sebagai pelaku bisnis itu sendiri merupakan faktor kunci dalam transformasi tersebut yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki keahlian serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global di dunia usaha. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayaknyalah SDM atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya. kebutuhan yang paling mendasar adalah kebutuhan pemberian kompensasi Hasibuan (dalam Hidayah, 2016) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya jadi bagaimana dalam sebuah organisasi mampu menciptakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pemimpin dalam hal ini PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan

output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Produktivitas merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan perusahaan manapun. Ini terbukti dari besarnya manfaat yang diperoleh baik oleh individu, masyarakat dan perusahaan. Bagi individu produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal. Bagi masyarakat peningkatan produktivitas akan membawa pengaruh terhadap naiknya kesejahteraan hidup dan bagi perusahaan, Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Peningkatan produktivitas akan membawa tingkat pendapatan perusahaan yang semakin tinggi sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki sikap kerja yang baik dan produktif. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia dapat bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Menurut Wibowo (2013:379) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan tingkat kepuasan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian

dalam bentuk skripsi yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?

Landasan Teori.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat

meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Menurut Ardana (2012:153) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan

Menurut Hasibuan (2013:117) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan"

Menurut Sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih (2011:125) "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan".

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009:82) dalam Nova (2012:10) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana

dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, "lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya."

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan

7. Kebersihan

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Wijono (2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pengaruh utama secara khusus
Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.
2. Pengaruh utama yang lainnya

Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial
Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dampak Ketidakpuasan Kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon–respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus–menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Jadi ketika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka karyawan tersebut akan memberikan suatu

timbang balik yang lebih baik, bias berupa peningkatan kinerja atau komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Sedangkan ketika karyawan tidak merasa puas maka karyawan cenderung berlawanan sebaliknya dari ketika merasa puas dengan pekerjaannya tersebut.

Produktivitas Kerja

Defenisi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa defenisi produktivitas kerja, antara lain : Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih mudakarena fisiknya lebih kuat.
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi.Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umunya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar. Secara garis besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010) :
 - a. Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik(kelelahan pekerja) , usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
 - b. Faktor dri luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini adalah uraian mengenai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman untuk meneliti

1. Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang berjudul pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT bni *life in Assurance*
2. Penelitian Tegar Mangkulangit Progam Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Weleri Jayapersada Di Kendal
3. Penelitian Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017) yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2015: 117), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian"

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo yang berjumlah 130 orang.

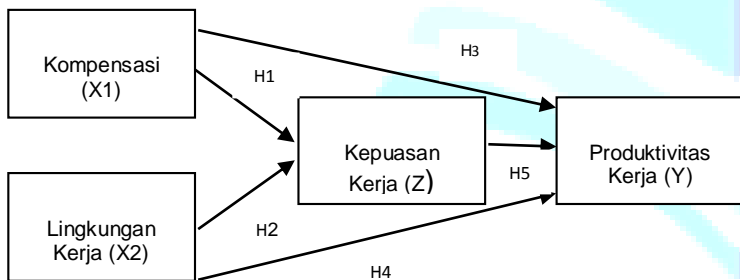
Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael dalam sugiyono (2017:69) memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dalam penelitian ini diambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka konseptual

Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo,
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Dari tabel Isaac dan Michael diketahui bahwa jumlah populasi seluruh PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo berjumlah 130 menurut tabel isaac dan michael untuk populasi 130 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 95 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Maka dalam penelitian ini variabel bebas adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan X1 dan X2 :

A. Kompensasi (X1)

Indikator kompensasi yaitu :

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2013:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Asuransi

Facilitas kantor.

B. Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Bau-Bauan di Tempat Kerja
7. Tata Warna di Tempat Kerja
8. Dekorasi di Tempat Kerja
9. Musik di Tempat Kerja
10. Keamanan di Tempat Kerja

2. Variabel *mediasi* (*intervening Variable*) (Z)

Maka dalam penelitian ini variabel mediasi adalah :
kepuasan kerja (Z)

(Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat

a. Indikator kepuasan kerja :

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

3. Variabel terikat (*dependen variabel*) (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat atau variabel dependen adalah:

1. Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan
2. Kemampuan
3. Sikap
4. Perilaku

4.1 Analisis Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Hasil pengolahan spss maka didapatkan hasil:

Tabel 1 Hasil Uji Determinasi R^{square}

X ₁ dan X ₂ ke Z	0,553
X ₁ , X ₂ dan Z ke Y	0,786

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, diperoleh nilai R² sebesar persamaan:

1. Persamaan satu sebesar 0,553. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu (0 ≤

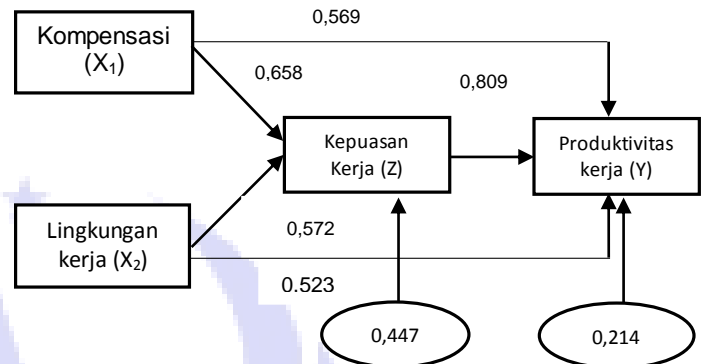
$R^2 \leq 1$), R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa dari model regresi yang terbentuk, variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 55.3%, sedangkan sisanya sebesar 44.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, untuk menghitung nilai eror pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka digunakan rumus $e=1-R^2$, maka diketahui nilai eror untuk persamaan satu (e^1), $1-0,553=0,447$

- Persamaan dua sebesar 0,786. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa dari model regresi yang terbentuk, variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 78,6%, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, untuk menghitung nilai eror pada variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja digunakan rumus $e=1-R^2$, maka diketahui nilai eror untuk persamaan dua (e^2), $1-0,786=0,214$

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural,

yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan menurut sugiyono (2017:303) menghasilkan persamaan analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 2 Persamaan Koefisien Jalur

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja)

Dari persamaan analisis jalur diatas terlihat bahwa arah koefisien antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,658 nilai koefisien antara kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih dari 0,5 ($0,658 > 0,5$) dengan signifikan $0,026 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 65,8%, maka hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, **hipotesis pertama diterima.**

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja)

Dari persamaan analisis jalur diatas terlihat bahwa arah koefisien antara lingkungan terhadap kepuasan sebesar 0,572 nilai koefisien antara lingkungan terhadap kepuasan sebesar lebih dari 0,5 ($0,572 > 0,5$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada

pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 75,1%, maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, **hipotesis kedua diterima.**

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas kerja)

Dari persamaan analisis jalur diatas terlihat bahwa arah koefisien antara kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,569 nilai koefisien antara kompensasi terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,569 > 0,5$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 56,9%, maka hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, **hipotesis ketiga diterima.**

4. Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja)

Dari persamaan analisis jalur diatas terlihat bahwa arah koefisien antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,572 nilai koefisien antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,572 > 0,5$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 57,2%, maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, **hipotesis keempat diterima.**

5. Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja)

Dari persamaan analisis jalur diatas terlihat bahwa arah koefisien antara Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,523 nilai koefisien kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja lebih dari 0,5 ($0,523 > 0,5$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 52,3%, maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, **hipotesis ketiga diterima.**

2. Uji sobel

Setelah melihat persyaratan untuk menentukan adanya pengaruh mediasi secara statistik, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai Koefisien Beta pada Standardized Coefficients yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (koefisien a)

$$X_1 \rightarrow Z = 0.658$$

$$X_2 \rightarrow Z = 0.572$$

2. Pengaruh variabel variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (koefisien b)
 $Z \rightarrow Y = 0.809$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)/ koefisien ab

Pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.658 \times 0.809) = 0.532$$

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.572 \times 0.809) = 0.482$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*) / koefisien c

Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja:

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.658 + 0.809) = 1.467$$

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.572 + 0.809) = 1.381$$

Mengetahui pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, digunakan uji *Sobel Test* pada strategi *Product of Coefficient*. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan. Secara lebih lengkap, berikut ini adalah rumusnya:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Dengan keterangan:

sab = besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = jalur variabel independen (X) dengan variable interverning (I)

b = jalur variabel interverning (I) dengan variable dependen (Y)

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Dengan perhitungan Sab

kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

Sab =

$$\sqrt{0,809^2 0,122^2 + 0,658^2 0,056^2 + 0,122^2 0,056^2}$$

$$Sab = 0,654 \cdot 0,014 + 0,432 \cdot$$

$$0,0031 + 0,014 \cdot 0,0031$$

$$Sab = 0,0091 + 0,00133 +$$

$$0,0000443$$

$$Sab = 0,0104$$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

$$z = \frac{0,658 \times 0,809}{0,0104}$$

$$z = 51,18$$

Nilai Z (51,18) > 0.809 (nilai pengaruh langsung) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Perhitungan Sab Variabel

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

Sab =

$$\sqrt{0,809^2 0,106^2 + 0,572^2 0,056^2 + 0,106^2 0,056^2}$$

$$Sab = 0,654 \cdot 0,011 + 0,327 \cdot$$

$$0,0031 + 0,011 \cdot 0,0031$$

$$Sab = 0,0071 + 0,00101 +$$

$$0,0000341$$

$$Sab = 0,0814$$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

$$z = \frac{0,572 \times 0,809}{0,0814}$$

$$z = 5,684$$

Nilai Z (5,684) > 0.809 (nilai pengaruh langsung) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan *spss for windows* maka didapatkan hasil pengujian Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tegar Mangkulangit (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa setiap ada peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Menurut Ardana (2012:153) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan *spss for windows* maka didapatkan hasil pengujian Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, hal ini juga didukung oleh pendapat Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, "lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya." dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan *spss for windows* maka didapatkan hasil pengujian Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo hasil ini didukung oleh pendapat Sastrohadiwiryono dalam bukunya Yuniarsih (2011:125) "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas

jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan", kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan *spss for windows* maka didapatkan hasil pengujian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nuridha Citraningtyas dan Indi Djastuti (2017) yang memberikan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan *spss for windows* maka didapatkan hasil pengujian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, hal ini Juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Putra (2014)

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Simpulan

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo,
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

Saran

Dari hasil tersebut Penelitian memberikan bukti bahwa faktor Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi khususnya mengenai pencahayaan tempat kerja, temperatur tempat kerja dan sirkulasi udara agar karyawan merasa lebih nyaman lagi dalam bekerja

2. Kepuasan kerja pada PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi khususnya mengenai kepuasan dalam bentuk lingkungan kerja yang aman dan bersih dan kepuasan dalam bentuk pengawasan dan pengarahan pimpinan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan agar pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan baik.
3. Produktivitas kerja pada PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo baik namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi khususnya mengenai penyelesaian tugas tugas pekerjaan sesuai tanggung jawab dengan hasil memuaskan
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus mampu menerapkan hubungan baik dalam bekerja antara atasan dan bawahan mengingat pentingnya tingkat keharmonisan hubungan individu dengan atasan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja setelah memperbaiki pelaksanaan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka.

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anteja, I Gusti Nbgurah Agung Putra. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. ANGKASA PURA Divis Komersial. EJournal Manajemen Universitas Udayana Vol 3 No 2 1.h i-12.

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nova 2012, Manajemen Kompensasi. Bandung: Karya Putra Darwati. Bandung
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sani, Achmad dan Masyhuri. 2010. Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, Tjutju Yuniarsih. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.



STIE MAHARDHIKA