

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG DIVISI ELEKTRO PT.
MASPION 1 SIDOARJO**

Shandy Adiya Widodo

Safa'at, Agung Dwi Nugroho, Parwita Setya Wardhani, Sundjoto

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan kompetitor perusahaan sejenis. Perusahaan berusaha mendesain lingkungan kerjanya agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya, selain itu juga memperhatikan kompensasi yang diberikan ke karyawannya agar karyawan merasa terpuaskan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo", dengan menggunakan metode teknik sampling sensus / *total sampling* maka diperoleh sampel sebanyak 50 responden.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Metode penelitian ini adalah *Path Analysis* / Analisis Jalur dan diperoleh kesimpulan yaitu 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 5) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 6) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo. 7) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The performance of a company cannot be separated from the performance of the company's own employees, so the company must be able to improve the performance of its employees in order to be able to compete with competitors of similar companies. The company tries to design its work environment so that it can improve the performance of its employees, while also paying attention to the compensation given to its employees so that employees feel satisfied at work. Employee job satisfaction is expected to improve the performance of the employees themselves and ultimately will be able to improve company performance. This study is entitled "The Effect of Work Environment and Compensation on Performance Through Employee Job Satisfaction in the Warehouse Section of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo ", by using census sampling / total sampling method, a sample of 50 respondents was obtained.

This type of research is quantitative research, while the purpose of this study is to test and analyze the influence of the work environment and compensation for performance through job satisfaction. The method of this research is Path Analysis and the conclusion is that 1) The work environment has a significant effect on job satisfaction of employees of the Warehouse Section of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 2) Compensation has a significant effect on employee job satisfaction at the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 3) Job satisfaction has a significant effect on the performance of the employees of the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 4) The work environment has a significant effect on the performance of the employees of the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 5) Compensation has a significant effect on the performance of the employees of the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 6) The work environment has a significant effect on performance through employee job satisfaction at the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo. 7) Compensation affects performance through employee job satisfaction at the Warehouse Division of the Electrical Division of PT. Maspion 1 Sidoarjo.

Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Performance

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut Tannady (2017:155) diperlukannya standar kinerja dalam menilai kinerja atau performa kerja karyawan. Kinerja perusahaan terukur dari kinerja karyawannya, suatu standar memiliki ukuran minimal dan maksimal sebagai indikator ketercapaiannya. Standar minimal merupakan ukuran paling rendah kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi, sedangkan standar maksimal merupakan ukuran paling besar kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi. Menurut Mangkunegara (2018:1) manajemen kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Masalah kepuasan kerja bukanlah masalah yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam, Siagian (2018:295). Dari penjelasan serta fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?
- 7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2018:1) manajemen kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut H.M Yani yang dikutip oleh Mulyadi (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah dapat diartikan Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2 LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Nitisemito (2016:184) faktor - faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan. Faktor – faktor tersebut dijadikan sebagai indikator – indikator dalam penelitian ini, seperti antara lain :

- 1) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja

bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 2) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 3) Udara sekitar (tingkat polusi udara) yang cukup bersih akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila kebersihan udara cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Misalnya pengaturan polusi udara dari mesin-mesin yang baik akan membuat karyawan nyaman untuk bekerja, selain nyaman juga meningkatkan tingkat kesehatan karyawan.

2.3 KOMPENSASI

Menurut Sadili dalam Supomo (2018:95), kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah dan gaji.

Menurut Sutrisno (2017:188) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi kerja. Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku - perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.
2. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik dan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan. Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya. Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang

keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Bagi atasan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan.

Besar kecilnya kompensasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, (Mangkunegara, 2018:84) antara lain :

1) Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan untuk memberikan kompensasi, disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial.

2) Tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan disesuaikan dengan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan sehari – hari.

3) Tingkat jabatan

Ini adalah masalah yang sangat penting bagi perusahaan karena manajemen dalam menentukan komensasi berdasarkan jabatan karyawan yang bersangkutan, semakin tinggi

jabatan seseorang maka semakin besar kompensasi yang diterimanya.

4) Masa kerja karyawan

Dasar pemikiran pengupahan berdasarkan masa kerja karyawan adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada perusahaan. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitas pada organisasi.

2.4 KEPUASAAN KERJA

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Menurut pendapat Robbins dalam Wibowo (2017:415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Sutrisno (2017:80) indikator – indikator yang memenuhi kepuasan kerja adalah :

1) Faktor psikologis, misalnya ketentraman dalam bekerja.

2) Faktor sosial, misalnya hubungan dengan interaksi sosial karyawan.

3) Faktor fisik, misalnya berhubungan dengan lingkungan kerja.

4) Faktor finansial, misalnya kesejahteraan karyawan.

2.5 KINERJA

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-

sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2015:01).

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator – indikator kinerja antara lain sebagai berikut (Bangun, 2016:233 - 234) :

- 1) Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai

persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- 3) Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh pada penggunaannya.
- 4) Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.6 Terdahulu

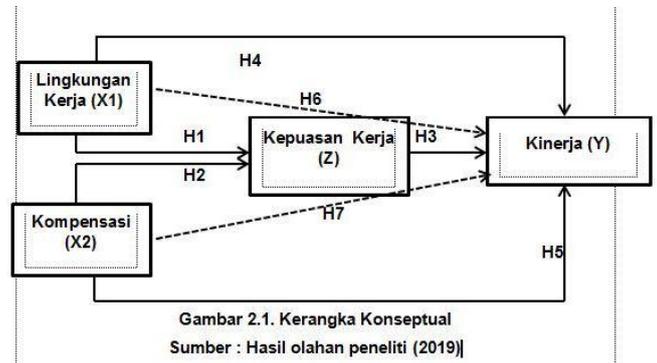
Penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal yang dimuat di Jurnal Wahana Inovasi Universitas Riau, Vol.4, No.1, Hal : 1- 5, Tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau”. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan yaitu dengan adanya rasa nyaman terhadap karyawan saat bekerja dengan adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik serta dengan kesesuaian kompensasi yang diperoleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017, dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya” yang dimuat di Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 1, Hal : 1 – 8 Universitas Kristen Petra. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin.

Hasil

Penelitian

3. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H5: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H6: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

H7: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

4. METODE PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan

Pada usaha awal merupakan unit

PT Maspion 1 Sidoarjo

- Unit Usaha Alumunium

- Unit Usaha Plastik

- Unit Usaha Elektronika

4.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maspion 1 sidoarjo yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi menurut peneliti dianggap sedikit yaitu 50 responden, maka peneliti menggunakan metode sensus / total sampling / sampling jenuh. Menurut pendapat Sugiyono (2017:80) sampling jenuh / sensus / total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maspion 1 sidoarjo yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi menurut peneliti dianggap sedikit yaitu 50 responden, maka peneliti menggunakan metode sensus / total sampling / sampling jenuh. Menurut pendapat Sugiyono (2017:68) sampling jenuh / sensus / total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

4.4 HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil olahan SPSS (Statistics Product and Service Solution)

diperoleh hasil Uji Validitas sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,758	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,842	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,844	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,659	Valid
Kompensasi 1	0,645	Valid
Kompensasi 2	0,819	Valid
Kompensasi 3	0,855	Valid
Kompensasi 4	0,807	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,765	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,819	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,887	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,783	Valid
Kinerja 1	0,712	Valid
Kinerja 2	0,824	Valid
Kinerja 3	0,916	Valid
Kinerja 4	0,778	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis Uji Validitas atas jawaban kuisiener dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas

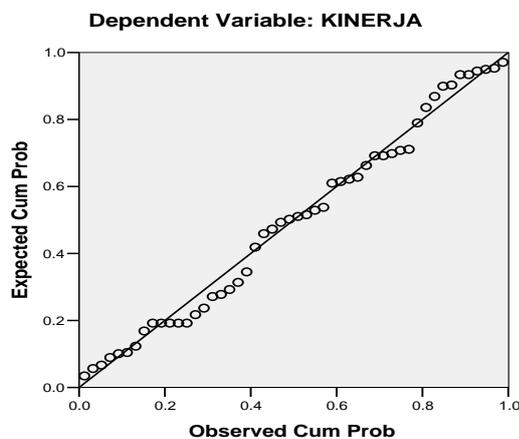
Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,975	Reliabel
Kompensasi	0,970	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,974	Reliabel
Kinerja	0,963	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel diatas dapat diketahui bahwa data hasil kuisiener telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel yaitu mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

UJI NORMALITAS



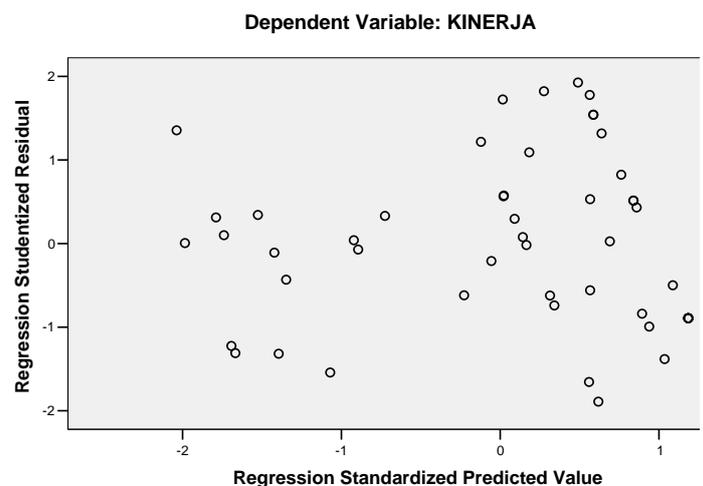
Gambar 4.1 Uji Normalitas
Sumber : Hasil olahan SPSS

Menurut Ghozali (2017:154) Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.

Dari gambar 4.1 hasil dari olahan SPSS dapatlah dikatakan bahwa data hasil kuisiener setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal, Ghozali (2017:154).

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagaiberikut bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisiener menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu horisontal Y, (Ghozali, 2017:134).

Tabel 4.23
Uji Multikolinearitas

		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Model						
1	LINGKUNGAN KERJA	,945	,648	,201	,183	5,464
	KOMPENSASI	,940	,454	,121	,121	8,261
	KEPUASAN KERJA	,922	,278	,069	,132	7,560

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 4.23 diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas. Menurut pendapat Ghozali (2017:105), variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

PATH ANALYSIS / ANALISIS JALUR

Tabel 4.24
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	,933	,663		1,408	,166
	LINGKUNGAN KERJA	,371	,112	,383	2,417	,020
	KOMPENSASI	,681	,119	,671	5,735	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Sub Struktore 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 ^a	,868	,862	1,38844	1,431

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.24 dan 4.25 maka persamaan *Path Analysis / Analisis Jalur* sebagai berikut :

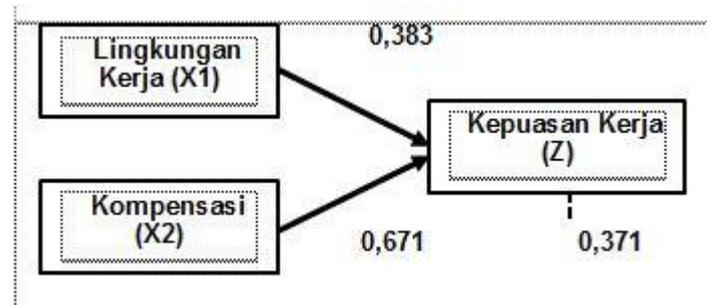
$$Z = \rho_{zx1} \cdot X_1 + \rho_{zx2} \cdot X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,383 X_1 + 0,671 X_2 + \sqrt{1 - AdjustedR Square}$$

$$Z = 0,383 X_1 + 0,671 X_2 + \sqrt{1 - 0,862}$$

$$Z = 0,383 X_1 + 0,671 X_2 + 0,371$$

Hubungan antar variabel dalam Sub Struktur 1 sebagai berikut :



Gambar 4.3 Hubungan Antar Variabel
Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial untuk variabel lingkungan kerja yang dipergunakan pada Sub Struktur 1 dalam penelitian ini adalah :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.24 diketahui lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,020 (lebih kecil dari 5%) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Besarnya Pengaruh Variabel Pada Sub Struktur 1

Dari tabel 4.24 diperoleh besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja yaitu $0,383 \times 0,383 \times 100\% = 14,66\%$

Dari tabel 4.24 diperoleh besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu $0,671 \times 0,671 \times 100\% = 45,08\%$

Koefisien Determinasi / Adjusted R² Sub Struktur 1

Dari tabel 4.25 diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi / Adjusted R² sebesar 0,862 artinya lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 86,2 % sedangkan sisanya sebesar $100\% - 86,2\% = 13,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya variabel pelatihan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

a) Persamaan Path Analysis / Analisis Jalur Sub Struktur 2

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.26
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,538	,457		1,178	,245
	LINGKUNGAN KERJA	,463	,080	,470	5,763	,000
	KOMPENSASI	,361	,105	,347	3,454	,001
	KEPUASAN KERJA	,313	,099	,303	2,963	,016

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,972 ^a	,944	,940

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.26 dan 4.27 maka persamaan Path Analysis / Analisis Jalur sebagai berikut :

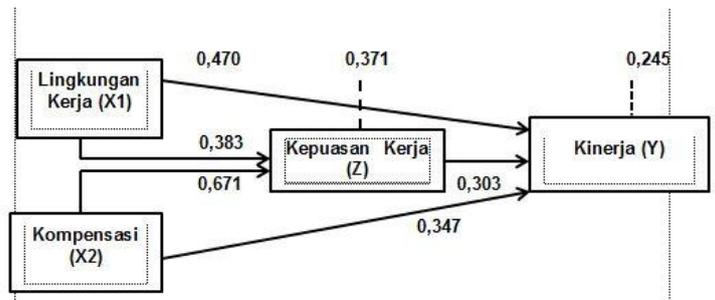
$$Y = \text{pyx1} \cdot X_1 + \text{pyx2} \cdot X_2 + \text{pyz} \cdot Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,470 X_1 + 0,347 X_2 + 0,303 Z + \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}}$$

$$Y = 0,470 X_1 + 0,347 X_2 + 0,303 Z + \sqrt{1 - 0,940}$$

$$Y = 0,470 X_1 + 0,347 X_2 + 0,303 Z + 0,245$$

Hubungan antar variabel pada Sub Struktur 2 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)
Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2

Uji Parsial / Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja (X1)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Kompensasi (X2)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,001 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.26 diketahui variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,016 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c) Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2

Berdasarkan tabel 4.24 dan 4.26 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

a. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

1) Pengaruh secara langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,470 \times 0,470 \times 100 \% = 22,09 \%$

2) Pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $0,383 \times 0,303 \times 100 \% = 11,60 \%$, kemudian pengaruh secara tidak langsung ini dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \frac{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

Untuk Sub Struktur 1 diketahui variabel lingkungan kerja, yaitu :

$$a = 0,383$$

$$S_a = 0,112$$

Untuk Sub Struktur 2 diketahui variabel kepuasan kerja, yaitu :

$$b = 0,303$$

$$S_b = 0,099$$

diperoleh hasil perhitungan nilai $ab = 0,116049$ dan $S_{ab} = 0,052079$ sehingga nilai Z hitung $= 0,116049 / 0,052049 = 2,22$

Z hitung $= 2,22 > 1,96$ (dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %), sehingga hasil Uji Sobel untuk pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Total besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung $= 22,09 \% + 11,60 \% = 33,69 \%$.

b. Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

1) Pengaruh secara langsung yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar $0,347 \times 0,347 \times 100 \% = 12,04 \%$

2) Pengaruh secara tidak langsung yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $0,671 \times 0,303 \times 100 \% = 20,33 \%$, kemudian pengaruh secara tidak langsung ini dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \frac{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

Untuk Sub Struktur 1 diketahui variabel kompensasi, yaitu :

$$a = 0,671$$

$$S_a = 0,112$$

Untuk Sub Struktur 2 diketahui variabel kepuasan kerja, yaitu :

$$b = 0,303$$

$$S_b = 0,099$$

diperoleh hasil perhitungan nilai $ab = 0,203313$ dan $S_{ab} = 0,075414$ sehingga nilai Z hitung $= 0,203313 / 0,075414 = 2,696$

Z hitung $= 2,696 > 1,96$ (dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %), sehingga hasil Uji Sobel untuk pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Total besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu

pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 12,04 % + 20,33 % = 32,37 %.

c. **Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari tabel 4.26 diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,303 \times 0,303 \times 100 \% = 9,18 \%$.

d) **Koefisien Determinasi / Adjusted R² Sub Struktur 2**

Dari tabel 4.27 diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi / Adjusted R² sebesar 0,940 artinya lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama - sama berkontribusi terhadap kinerja sebesar 0,940 atau 94 % sedangkan sisanya sebesar 100 % - 94 % = 6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya pelatihan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wijiono (2015:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2017:77), mengutip pendapat Blum dalam As,ad (2001) faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Dalam penelitian ini sebanyak 68 % responden setuju bahwa lingkungan kerjanya cukup baik, dengan kebersihan yang terjaga baik, sebanyak 70% responden setuju

penerangan lampu yang memadai, sebanyak 74 % responden setuju lingkungan kerjanya jauh dari kebisingan suara dan sebanyak 68 % responden setuju sirkulasi udara ditempat kerjanya baik, sehingga 72 % responden merasa puas karena lingkungan kerja di Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo cukup baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja (2018), menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan dari Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim (2015) menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi).

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sunyoto (2018:154) kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2016:856), teori kepuasan kerja antara lain :Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor

bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan / perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Dalam penelitian ini menunjukkan 66 % responden setuju bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai dengan prestasi kerjanya, 78 % responden setuju kompensasi yang diterimanya sesuai dengan tingkat pendidikan, 72 % responden setuju kompensasi yang diterimanya sesuai dengan jabatannya, 66 % responden setuju kompensasi yang diterima sesuai dengan masa kerja responden dan tingkat kepuasan responden sebesar 68 % setuju merasa sejahtera kerja di Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim (2015) menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi). Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja (2018) memberi kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sunyoto (2018:154) kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali

tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Menurut Sunyoto (2018:154) kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan responden sebesar 68 % merasa sejahtera bekerja di Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo dan kepuasan ini berpengaruh terhadap kinerja responden yaitu 72 % responden selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut Indrasari (2017:39) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Menurut Siagian (2018:295) memang pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujibul Hakim (2015) dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi). Penelitian yang dilakukan oleh Siti Sulistiana, Endi Sarwoko, Sri Wilujeng (2014) dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan

Siagian (2017) dengan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja (2018) berkesimpulan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan dari Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Sulistiana, Endi Sarwoko, Sri Wilujeng, (2014) menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2018:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dalam penelitian ini menunjukkan 70 % responden setuju bahwa lingkungan kerja penerangan yang terang dan 74 % responden menyatakan kebisingan yang tidak mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini mampu mempengaruhi sebanyak 72 % responden selalu menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Sulistiana, Endi Sarwoko, Sri Wilujeng, (2014) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Muffler Malang. Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja, 2018, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim (2015) dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi).

5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mulyadi (2017:11) perusahaan/ organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional, (UMR), Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat tentu akan berdampak peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2018:154) kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Dalam penelitian ini 66 % responden setuju bahwa kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan masa kerja responden, sehingga dengan masa kerja yang dimilikinya maka sudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya hal ini ditunjukkan bahwa 66 % responden mempunyai kemampuan kerja sama dengan semua orang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal (2015) dengan kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau. Penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim (2015) dengan kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi). Penelitian yang dilakukan oleh Wartini, Nani Imaniyati (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Nengah Sudja (2018) kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan dari Sinarbali Binakarya Industri di Denpasar, Bali, Indonesia.

6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Total besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) = 22,09 % + 11,60 % = 33,69 % dari analisis data menunjukkan besarnya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung dengan selisih 22,09 % - 11,60 % = 10,49 % artinya kepuasan kerja (variabel intervening) yang disebabkan karena lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, karena karyawan lebih terpuaskan dalam bekerja karena variabel kompensasi bukan lingkungan kerja hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja.

Total besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 12,04 % + 20,33 % = 32,37 % dari analisis data menunjukkan besarnya pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung dengan selisih 20,33% - 12,04% = 8,29%. Dalam penelitian ini variabel intervening (kompensasi) mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara dominan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 5) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.
- 7) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Untuk pimpinan Bagian Gudang Divisi Elektro PT. Maspion 1 Sidoarjo disarankan selalu meningkatkan kualitas lingkungan kerja selain sirkulasi udara, cahaya lampu penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan lingkungan yaitu dengan memperhatikan 5R(Ringkas,Rapi,Resik,Rawat dan Rajin) kebutuhan alat – alat kerja yang lebih lengkap dan tertata rapi ditempatnya, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang lebih baik

begitu juga antara bawahan dengan bawahan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan diharapkan mampu meningkatkan kerja, hal ini perlu dilakukan karena berdasarkan pembahasan tingkat kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja tidak bisa secara maksimal meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan juga harus mendapat perhatian, hal ini agar meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

- b) Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia yang sama dengan penelitian ini disarankan melakukan penambahan / mengganti variabel – variabel penelitian ini agar diperoleh hasil penelitian lebih yang bervariasi, misalnya variabel kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan sebagainya.
- c) Kompensasi bisa berupa piagam penghargaan, ucapan terimakasih pimpinan terhadap karyawan, atau melakukan *family gathering* untuk lebih meningkatkan keakraban antar karyawan dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan, kompensasi didasarkan kepada prestasi yang dicapai oleh karyawan, memberi penghargaan kepada karyawan dengan pendidikan tinggi yang dengan ilmunya tersebut mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik, dengan jabatan yang dimiliki oleh seseorang akan membedakan antara kompensasi yang diterimanya dibandingkan dengan kompensasi yang diterima anak buahnya, pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan besarnya kompensasi berdasarkan masa kerja karyawan, masa kerja yang lebih lama akan berbeda dengan karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek, karena masa

kerja merupakan salah satu dari bentuk kesetiaan pengabdian karyawan terhadap perusahaan. Apabila semua yang disarankan tersebut dilaksanakan dengan baik maka diharapkan akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2018, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Nitisemito, Alex S, 2016, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*, Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 1, Tahun 2017, Hal : 1 – 8 Universitas Kristen Petra.
- Syafrizal, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau*, Jurnal Wahana Inovasi Universitas Riau, Vol.4, No.1, Hal : 1- 5, Tahun 2015.