

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
PT. BERKAH MAWLA NAFIAH SIDOARJO**

Shinta Wardatuz Zuhriyah, Nuzulul Fatimah, Sofyan Lazuardi, Anita Kartika Sari

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian sebanyak 86 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner berupa *google form* dan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, serta uji *path analysis* (analisis jalur). Setelah itu dilakukan uji validitas pengaruh (Uji T), uji sobel dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data yang telah diperoleh diolah dengan alat bantu IBM SPSS (*Statistic Package for Sosial Science*) versi 25 for windows.

Berdasarkan hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa: 1) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja Dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee compensation and work environment on employee performance through job satisfaction at PT. Mawla Nafiah Sidoarjo blessings. The sample used in the study was 86 people with the sampling technique using the saturated sampling technique. This study uses two types of data sources, namely primary data obtained from distributing questionnaires in the form of google form and secondary data obtained from previous research, journals and literature studies. The type of data used in this research is the type of quantitative data. Furthermore, the classical assumption test was carried out including the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, as well as path analysis test (path analysis). After that, the effect validity test (T test), Sobel test and the coefficient of determination (R^2) test were carried out. Processing the data that has been obtained is processed using the IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) version 25 for windows.

Based on the results obtained explain that: 1) compensation has no significant effect on employee performance, 2) work environment has no significant effect on employee performance, 3) compensation has a significant effect on job satisfaction, 4) work environment has a significant effect on job satisfaction, 5) job satisfaction work has a significant effect on employee performance, 6) job satisfaction does not mediate the effect of compensation on employee performance, 7) job satisfaction does not mediate environmental influences on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dengan cara memahami kepuasan kerja karyawannya, apakah mereka merasa puas atau tidak puas.

Kinicki dan Fugate (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan ada lima model utama, antara lain yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan, pencapaian nilai, pemenuhan kebutuhan karyawan, komponen karakter pekerja dan persepsi karyawan mengenai keadilan di tempat kerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah kompensasi.

Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Selain kompensasi yang harus diperhatikan perusahaan, ada juga yang harus diperhatikan perusahaan agar bisa menumbuhkan semangat kerja dan kepuasan karyawan adalah aspek lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Sitinjak, 2018). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Namun hasil dari Observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan fenomena, bahwa masih ada keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang kondusif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit dan kurang nyaman, sehingga ruangan untuk berjalan cukup kecil.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa masih banyak hal-hal yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo, dari hasil informasi penulis didapat bahwa ada karyawan yang mempunyai kendala dalam pendistribusian gaji atau insentif yang terjadi dalam perhitungan kompensasi, jika dilihat dari segi kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditemukan adanya keluhan mengenai pemberian gaji atau insentif lembur yang tidak sesuai absensi masuk atau tidak sebanding dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan kurang puas dan enggan untuk bekerja secara maksimal, selain itu adanya keterlambatan pemberian gaji yang tidak tepat waktu juga dikeluhkan oleh karyawan meskipun hal tersebut tidak terjadi setiap bulannya. Kemudian fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja yaitu masih banyaknya keluhan tentang lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman atau kurang produktif seperti keadaan lingkungan kerja yang sempit dan kurang nyaman, dimana didalam satu ruangan terdiri dari beberapa *stand food and court* masing-masing yang berdampingan terlalu berdekatan dan ruang dapur masih kurang luas, sehingga ruangan untuk berjalan cukup kecil, kurang leluasa, serta peletakan

barang-barang masih terlihat kurang tertata rapi. Selanjutnya dengan kondisi sirkulasi udara yang kurang baik didalam ruangan juga dapat mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya, seperti AC (*air conditioning*) yang kurang sejuk. Hal tersebut yang memicu rendahnya kinerja karyawan, sehingga tidak adanya loyalitas atau dedikasi yang maksimal dari karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil informasi yang telah peneliti peroleh bahwa terjadi indikasi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021. Indikasi penurunan kinerja karyawan terbukti dengan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran karyawan, penyelesaian kerja, angka keterlambatan kerja, aturan yang sering dilanggar karyawan, dan karyawan yang malas bekerja. Hal ini yang tentunya meresahkan seluruh pimpinan dan pembina sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola semua karyawan yang ada didalam *outlet* PT. Berkah Mawla Nafiah. Berikut merupakan data absensi bulan Juni 2021 s.d Desember 2021 di PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo
Bulan Juli 2021 S.D Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan (hari)	Ketidakhadiran Karyawan				Jumlah Hari Kerja (Ketidakhadiran Karyawan)	Jumlah Hari Kerja (Seluruh Karyawan – Ketidakhadiran)	Absensi (%)
				S	I	A	CT			
Juli	86	31	2.666	17	26	19	25	87	2.579	3,26
Agustus	86	31	2.666	23	25	15	22	85	2.581	3,18
September	86	30	2.580	27	13	18	8	66	2.514	2,55
Oktober	86	30	2.580	21	27	10	11	69	2.511	2,67
November	86	30	2.580	19	10	25	8	62	2.518	2,40
Desember	86	31	2.666	27	16	18	7	68	2.598	2,55
Jumlah										17
Rata-rata										3%

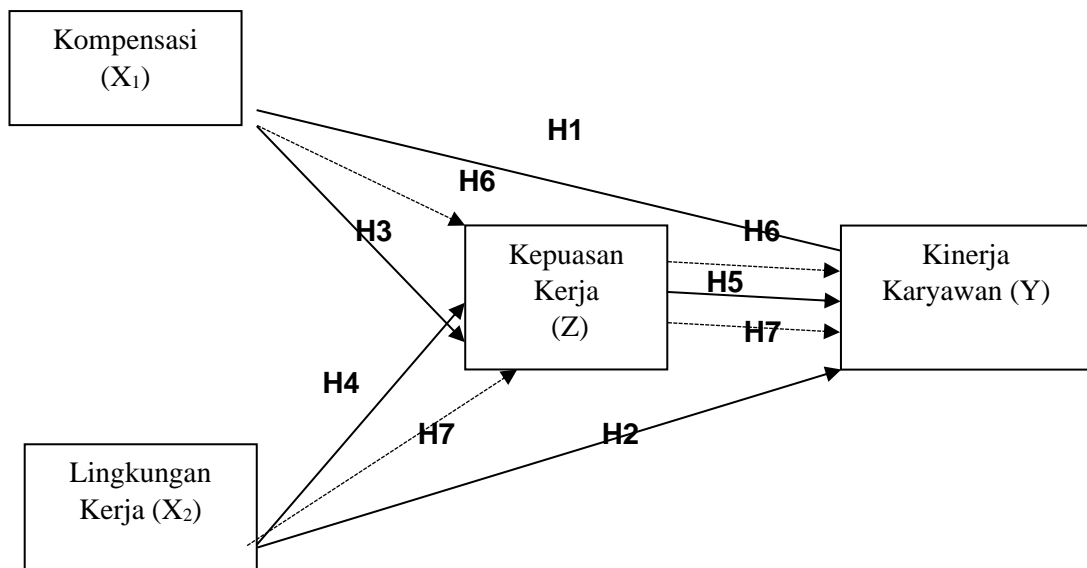
Sumber : *Head Office PT. Berkah Mawla Nafiah (2021)*

Pada tabel 1 tersebut, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terus mengalami penurunan yaitu ketidakhadiran tertinggi pada bulan Juli 2021 sebanyak 87 hari sebesar 3,26% dan tingkat kehadiran terendah pada bulan November 2021 sebanyak 62 hari sebesar 2,40%. Menurut Mudiarta dalam (Dikki Mahrizal, 2019) menyatakan tingkat absensi dibawah 3% masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dari teori yang dikemukakan oleh Mudiarta kita dapat mengetahui tingkat absensi karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo dimana pada bulan Juli dan Agustus 2021 terjadi lebih dari 3% karyawan tidak hadir setiap bulannya. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas karyawan dan berdampak pada operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting penelitian ini dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dari banyaknya ketidakhadiran karyawan tersebut secara berkala supaya perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Sehingga jika permasalahan yang dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan tidak segera diatasi oleh perusahaan, maka akan besar kemungkinan untuk terjadinya penurunan kinerja karyawan yang semakin drastis dan akhirnya akan berdampak

pada kinerja dari perusahaan itu sendiri. Ketika kinerja dari suatu perusahaan akan turun, maka akan mempengaruhi stabilitas perusahaan dan profit, termasuk pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu berdasarkan kesimpulan dan fenomena yang ditemukan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PT. BERKAH MAWLA NAFIAH SIDOARJO"**.

II. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Sumber : data diolah (2022)

1. KOMPENSASI

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi (Ariandi, 2018). Indikator kompensasi (Anwari, 2018) yaitu: Gaji, Bonus, Tunjangan, Fasilitas

2. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut (Nazaya dan Suwarsi, 2018). Menurut sintesis para ahli diatas maka dapat dikemukakan indikator lingkungan kerja yaitu: Sarana dan Prasaran, Alat perkakas, Hubungan kerja, Suasana kerja

3. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri dalam Masram, 2017:138). Menurut Machmudah dalam jurnal Kurniawan, Alam, Albar (2020) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerja Sama

4. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja dapat terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi sedangkan untuk ukuran suka atau tidak suka erat kaitannya dengan imbalan yang diterima setelah melakukan pengorbanan (Stephen Robins, dalam buku *managerial skill* Kristiyana dan Widyaningrum, 2020). Menurut Luthans dalam Damayanti (2018) lima Indikator kepuasan kerja adalah: Pekerjaan itu sendiri, Pendapatan atau gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan kerja

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018:14).

1. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah sebanyak 86 orang karyawan. Adapun sampel responden yang penulis ambil yaitu seluruh karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah diberbagai rest area, yaitu 14 karyawan *outlet rest area* KM 726 (Mojokerto-Jawa Timur), 11 karyawan *outlet rest area* KM 725 (Gresik-Jawa Timur), 17 karyawan *outlet rest area* KM 626 (Madiun-Jawa Timur), 11 karyawan *outlet rest area* KM 754 (Sidoarjo-Jawa Timur), 17 karyawan *outlet rest area* KM 487 (Boyolali-Jawa Timur), dan 16 karyawan *outlet rest area* KM 379 (Batang Semarang-Jawa Tengah).

2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini membahas tentang tiga variabel yaitu variabel bebas (*independen variable*), variabel terikat (*dependen variable*) dan variabel *intervening*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian pada karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah yang berupa pertanyaan kuisisioner *online* dengan menggunakan media elektronik yaitu *Google Form*. Setelah menyebarkan kuisisioner peneliti melakukan pengolahan atas data yang telah disebarkan kepada responden atau sasaran utama penelitian dengan menggunakan alat ukur skala *Likert*.

4. Sumber Dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer ialah peneliti mendapatkan dan mengumpulkan data primer dari responden melalui kuisisioner (angket) dan data sekunder ialah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu dari jurnal dan data yang relevan.

IV. ANALISIS DATA

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung untuk setiap item pertanyaan dari variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja, variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja karyawan. Data yang diambil dari 86 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

b. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal pada model regresi tersebut. penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (*variabel independen*) pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan yang lain.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

C. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

D. Uji Hipotesis

Hasil uji regresi linier berganda terdiri dari hasil uji t (parsial), uji sobel dan koefisien determinasi (R^2).

a. Uji T

Bisa dikatakan variabel itu berpengaruh apabila variabel independent memiliki nilai signifikan $< 0,05$.

b. Uji Sobel

Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel intervening adalah minat investasi. Variabel mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018: 247).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

V. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 86 responden yang merupakan karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59,3%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 76,7%. Menurut jenjang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA atau SMK sebanyak 93,0%.

Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun sebanyak 60,5%.

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,738	0,212	Valid
	X1.2	0,740	0,212	Valid
	X1.3	0,855	0,212	Valid
	X1.4	0,854	0,212	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,516	0,212	Valid
	X2.2	0,608	0,212	Valid
	X2.3	0,730	0,212	Valid
	X2.4	0,683	0,212	Valid
	X2.5	0,548	0,212	Valid
	X2.6	0,398	0,212	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,751	0,212	Valid
	Z.2	0,801	0,212	Valid
	Z.3	0,787	0,212	Valid
	Z.4	0,822	0,212	Valid
	Z.5	0,779	0,212	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,645	0,212	Valid
	Y1.2	0,633	0,212	Valid
	Y1.3	0,643	0,212	Valid
	Y1.4	0,704	0,212	Valid
	Y1.5	0,742	0,212	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen telah *valid*. Hal tersebut memenuhi persyaratan nilai *signifikansi* < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel atau r hitung > 0,212.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,808	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,619	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,843	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,677	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,06, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil dari uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Model 1 ($X_1, X_2 \rightarrow Z$)	0,096	0,057	Normal
Model 2 ($X_1, X_2, Z \rightarrow Y$)	0,077	0,200	Normal

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Perhitungan pada uji normalitas pada tabel 4 menunjukkan ketiga model regresi memiliki nilai residual berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Model 1 ($X_1, X_2 \rightarrow Z$)	Kompensasi	0,995	1,005	Non Multikolinieritas
	Lingkungan Kerja	0,995	1,005	Non Multikolinieritas
Model 2 ($X_1, X_2, Z \rightarrow Y$)	Kompensasi	0,792	1,262	Non Multikolinieritas
	Lingkungan Kerja	0,892	1,121	Non Multikolinieritas
	Kepuasan Kerja	0,716	1,398	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 5, diketahui pada setiap model regresi variabel independen memiliki VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (non multikolinieritas) pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifikansi	Keterangan
Model 1 ($X_1, X_2 \rightarrow Z$)	Kompensasi	0,053	Non Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,314	Non Heteroskedastisitas
Model 2 ($X_1, X_2, Z \rightarrow Y$)	Kompensasi	0,603	Non Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,751	Non Heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja	0,093	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, diperoleh bahwa setiap model regresi memiliki signifikansi Uji Glejser (*glejser test*) pada masing-masing variabel independen yang $> 0,05$. Pada hasil regresi model 1 dari persamaan pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z), sedangkan model 2 disusun dari persamaan kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari pernyataan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (non heteroskedastisitas).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Regresi	Durbin-Watson	Hasil	Keterangan
Model 1 ($X_1, X_2 \rightarrow Z$)	2,261	$1,697 < 2,261 < 2,303$	Non Autokorelasi
Model 2 ($X_1, X_2, Z \rightarrow Y$)	2,137	$1,722 < 2,137 < 2,278$	Non Autokorelasi

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Adapun hasil dari perhitungan autokorelasi sebagai berikut :

a. Model 1 :

N = 86
 Durbin Watson = 2,261
 dL = 1,602
 dU = 1,697
 $4-dL = 4 - 1,602 = 2,398$
 $4-dU = 4 - 1,697 = 2,303$
 Hasil = $dU < d < 4-dU$
 $= 1,697 < 2,261 < 2,303$

Kesimpulan = Tidak Terdapat Autokorelasi

b. Model 2 :

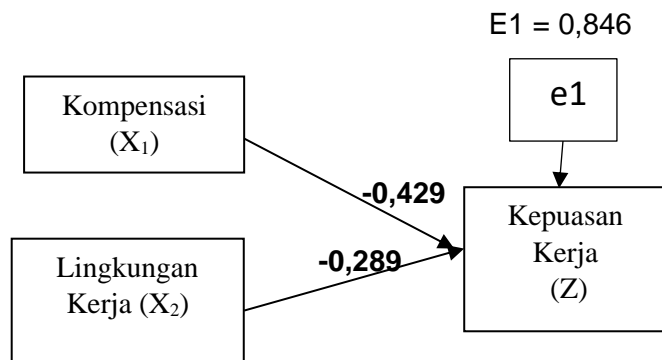
N = 86
 Durbin Watson = 2,137
 dL = 1,578
 dU = 1,722
 $4-dL = 4 - 1,578 = 2,422$
 $4-dU = 4 - 1,722 = 2,278$
 Hasil = $dU < d < 4-dU$
 $= 1,722 < 2,137 < 2,278$

Kesimpulan = Tidak Terdapat Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, diperoleh bahwa setiap model regresi memiliki dasar pengambilan keputusan pada masing-masing variabel independen yang dimana $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi (non autokorelasi).

C. Analisis Jalur

a. Analisis Jalur Model 1



Gambar 2. Gambar Model 1 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Rumus struktur model 1 :

$$Z = \beta X_1 + \beta X_2 + e_1$$

Sehingga hasil struktur untuk model pertama dapat disusun, sebagai berikut :

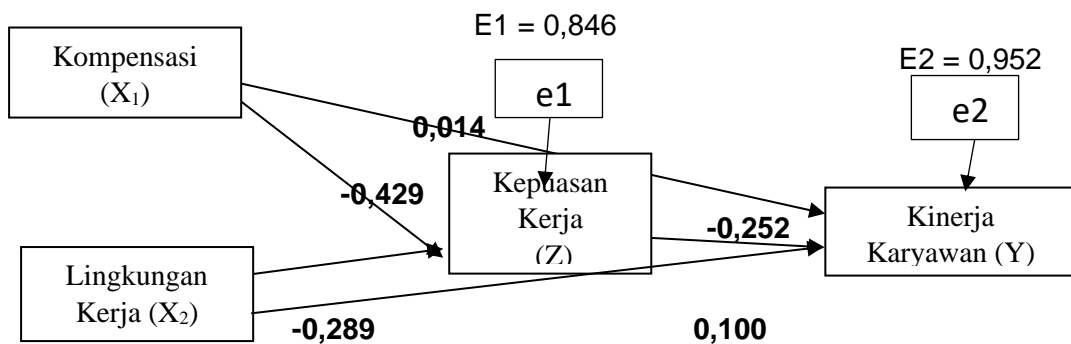
$$Z = -0,429 X_1 - 0,289 X_2 + 0,846$$

Koefisien Jalur Model 1

1. Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu kompensasi (X_1) = 0,000 dan lingkungan kerja (X_2) = 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa regresi model 1 yakni variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,284, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 28,4%. Sementara sisanya 71,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,284} = 0,846.$$

b. Analisis Jalur Model 2



Gambar 3. Gambar Model 2 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Rumus struktur model 1 :

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta_z + e_2$$

Sehingga hasil struktur untuk model pertama dapat disusun, sebagai berikut :

$$Y = 0,014 X_1 + 0,100 X_2 - 0,252 Z + 0,952$$

Koefisien Jalur Model 2

1. Berdasarkan pada output regresi model 2 pada bagian tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kompensasi (X_1) = 0,907, lingkungan kerja (X_2) = 0,372 lebih besar dari 0,05 dan kepuasan kerja (Z) = 0,046 lebih kecil dari 0,05, hasil ini menyatakan bahwa regresi model 2 yakni kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,093, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,93%. Sementara sisanya 99,07%

merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e^2 dapat dicari dengan rumus :
 $e^1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,093} = 0,952$.

Pengaruh Langsung

Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,907 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,372 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Tidak Langsung

Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung :

1. Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,014. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap nilai beta Z terhadap Y yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Tidak Langsung (PTL)} &= \beta_{X_1Z} \times \beta_{ZY} \\ &= (-0,429) \times (-0,252) \\ &= 0,108 \end{aligned}$$

Pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= \beta_{X_1Y} + \text{PTL} \\ &= 0,014 + 0,108 \\ &= 0,122. \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa hasil pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,100. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap nilai beta Z terhadap Y yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Tidak Langsung (PTL)} &= \beta_{X_2Z} \times \beta_{ZY} \\ &= (-0,289) \times (-0,252) \\ &= 0,072 \end{aligned}$$

Pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :

$$\text{Pengaruh Total} = \beta_{X_2Y} + \text{PTL}$$

$$= 0,100 + 0,072$$

$$= 0,172$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa hasil pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Y.

Ringkasan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) ditulis pada tabel sebagai berikut :

D. Uji T

a. Uji T (Model 1)

Tabel 8
Uji Statistik T Model 1

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
(Constant)	23,080	1.749		13,199	0,000
Kompensasi	-0,501	0,109	-0,429	-4,609	0,000
Lingkungan Kerja	-0,312	0,101	-0,289	-3.105	0,003

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka **H1 diterima**.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,003 < 0,05$, maka **H2 diterima**.

b. Uji T (Model 2)

Tabel 9
Uji Statistik T Model 2

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
(Constant)	13,092	2,343		5,587	0,000
Kompensasi	0,011	0,093	0,014	0,117	0,907
Lingkungan Kerja	0,073	0,081	0,100	0,897	0,372
Kepuasan Kerja	-0,169	0,084	-0,252	-2,028	0,046

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan sebesar $0,907 > 0,05$, maka **H3 ditolak**.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,372 > 0,05$, maka **H4 ditolak**.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,046 < 0,05$, maka **H5 diterima**.

Berikut hasil dari perhitungan untuk uji sobel :

a. Jalur 1 (X1→Z→Y)

$$ab = a_1 \times b_3$$

$$= (-0,501) \times (-0,169)$$

$$= 0,085$$

$$\begin{aligned}
Sab &= \sqrt{b_3^2 S^2 a_1 + a_1 S^2 b_3} \\
&= \sqrt{(-0,169)^2 (0,109)^2 + (-0,501)^2 (0,084)^2} \\
&= \sqrt{0,000339 + 0,001771} \\
&= \sqrt{0,205966} = 0,4538 \\
Z &= \frac{ab}{Sab} = \frac{0,085}{0,4538} = 0,187 < 1,96
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel jalur 1 tersebut diketahui nilai $Z = 0,187 < 1,96$ maka variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Jalur 2 (X2→Z→Y)

$$\begin{aligned}
ab &= a_2 \times b_3 \\
&= (-0,312) \times (-0,169) \\
&= 0,052 \\
Sab &= \sqrt{b_3^2 S^2 a_2 + a_2 S^2 b_3} \\
&= \sqrt{(-0,169)^2 (0,101)^2 + (-0,312)^2 (0,084)^2} \\
&= \sqrt{0,000291 + 0,000686} \\
&= \sqrt{0,162734} = 0,4034 \\
Z &= \frac{ab}{Sab} = \frac{0,052}{0,4034} = 0,128 < 1,96
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel jalur 2 tersebut diketahui nilai $Z = 0,128 < 1,96$ maka variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

E. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi (Model 1)

Besarnya pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 28,4%. Sementara sisanya $100\% - 28,4\% = 71,6\%$ dijelaskan diluar model oleh variabel lain.

b. Uji Koefisien Determinasi (Model 2)

Besarnya pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.18 diatas, diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,093. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,93%. Sementara sisanya $100\% - 0,93\% = 99,07\%$ dijelaskan diluar model oleh variabel lain.

VI. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Berkah mawla Nafiah Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan 86 responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan bantuan *software* SPSS 25, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Hasil tersebut bisa dilihat dari hasil uji parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompensasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Hasil tersebut bisa dilihat dari hasil uji parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Hasil tersebut bisa dilihat dari hasil uji parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Hasil tersebut bisa dilihat dari hasil uji parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Hasil tersebut bisa dilihat dari hasil uji parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Jadi dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo. Jadi dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

VII. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo lebih memperhatikan mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Agar kinerja karyawan di PT. Berkah Mawla Nafiah Sidoarjo lebih produktif, maka perusahaan harus memperbaiki atau meningkatkan dari segi kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi seperti, promosi jabatan sebagai imbalan terhadap pekerjaan agar karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dengan fasilitas kerja yang memadahi dalam lingkungan kerja. Sehingga kepuasan kerja tetap terjaga di perusahaan dan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan akan mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik, kerusakan fasilitas dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan

kinerja karyawan akan semakin membaik dan meningkat. Hal ini dapat diharapkan akan cepat mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian tentang kinerja karyawan lebih mendalam dengan menggunakan variabel lainnya, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi yang diduga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Dapat juga dilakukan penelitian dengan metode kualitatif dengan tema yang sama yang memungkinkan untuk menemukan data maupun fakta baru mengenai variabel yang telah dipraktekkan oleh suatu perusahaan. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaan masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang sebenarnya. Dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

VIII. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abu Zamzam, Fakhry Syamsudin, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 1(2), Hal : 1–18.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), Hal : 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Anggraini, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Brisyariah Kabupaten*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/8906/>
- Anindra, W., & Santoso, B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban*. 5(2), Hal : 449–461.

