

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA UNIT SUKAJAWA
TAHUN 2017**

(Skripsi)

**Oleh
RIKA INTAN JUNIASARI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENTATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION EMPLOYEES AT PT. JAPFA COMFEED INDONESIA UNIT SUKAJAWA YEAR 2017

By

Rika Intan Juniasari

This research purpose to know the influences of compensation and work environment toward employee performance through the employee satisfaction in PT. Japfa Comfeed IndonesiaUnit Sukajawa with populations as many as 144 people and samples as many as 106 respondents who are determined with probability sampling technique and use simple random sampling. The data collecting is done by questionnaire of analytical technique and used regresi linier and path analysis. The reseach subject used descriptive verification method with ex post facto approach and survey. The result of this research shows that there is influence of compensation and work environment toward employee performance through the employee satisfaction in PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

Keywords: Compentation, Employee performance, Work environment and Work Satisfaction

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA UNIT SUKAJAWA TAHUN 2017

Oleh

Rika Intan Juniasari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa dengan populasi sebanyak 144 orang dan sampel sebanyak 106 responden yang ditentukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *regresi linier* dan *path analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Kompensasi dan Lingkungan kerja.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED
INDONESIA UNIT SUKAJAWA
TAHUN 2017**

Oleh

RIKA INTAN JUNIASARI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA UNIT SUKAJAWA TAHUN 2017.**

Nama Mahasiswa : **Rika Intan Juniasari**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1413031053**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Drs. Tedi Rusman, M.Si
NIP. 19600826 198603 1 001

Pembimbing II,

Drs. Nurdin, M.Si
NIP. 19600817 198603 1 003

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,

Drs. Zulkarnain, M.Si
NIP 19600111 198703 1 001

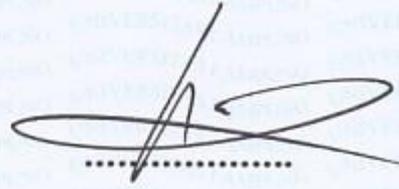
Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,

Drs. Tedi Rusman, M.Si
NIP19600826 198603 1 001

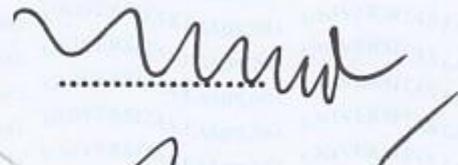
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

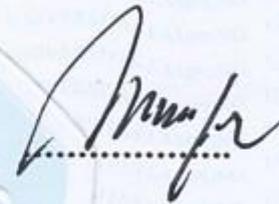
Ketua : Drs. Tedi Rusman, M.Si.



Sekretaris : Drs. Nurdin, M.Si



**Penguji
Bukan Pembimbing : Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 29 Juni 2018

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Rika Intan Juniasari

NPM : 1413031053

Fakultas / Jurusan : KIP / Pendidikan Sosial

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Alamat : Dusun Induk Desa Gunung Sugih Baru, Kec. Tegineneng,
Kab. Pesawaran

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Banderlampung, Juli 2018



Rika Intan Juniasari
NPM. 1413031053

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Ngawi, Jawa Timur pada tanggal 02 Juni 1996 dengan nama lengkap Rika Intan Juniasari. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Dasi dan Ibu Nurmalasari.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu:

1. TK Aisyah Bustanul Adjal Sukajawa diselesaikan pada tahun 2002
2. SDN 1 Gunung Sugih Baru, Pesawaran diselesaikan pada tahun 2008.
3. SMPN 1 Natar, Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 2011.
4. SMA Mutiara Natar, Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Pada bulan Agustus 2016, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Bandung-Jogja-Kediri-Surabaya-Malang-Bali. Pada bulan Juli-September 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di Kasui Atas dan SMA Negeri 1 Kasui Kabupaten Way Kanan.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas izin Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini terselesaikan.

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Ibu Nurmalasari

Dengan penuh keikhlasan, kesabaran membimbing serta mendidikku agar menjadi manusia yang lebih baik didunia dan akhirat. Selalu mendoakan dan memberi nasehat serta semangat untuk masa depan yang lebih baik. Semoga sehat selalu dan mendapat jannah-Nya kelak, Aamiin.

Bapak Dasi

Seluruh dukungan serta perhatian yang amat luar biasa diberikan senantiasa memberikan semangat yang tidak pernah surut dan slal memenuhi segala keperluanku.

Para Pendidik

Terimakasih telah berbagi ilmu dan pengalaman untuk bekal menghadapi kehidupan.

Kakak dan Adikku Tercinta

Kalian telah membuatku termotivasi untuk segera menyelesaikannya ☺

Motto

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu
tidak pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan
untukku tidak akan pernah melewatkanmu

-Umar Bin Khatab-

Boleh jadi kamu amat membenci sesuatu padahal ia amat baik
bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu padahal
ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak
mengetahui.

-QS. Al-Baqarah:216-

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka
apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah
bekerja keras (untuk urusan lain). dan hanya kepada
Tuhanmulah engkau berharap

-QS. AL-Insyirah, 6-8

Semua hal itu baik, sesuaikan saja sisi pandangmu.
Semua manusia itu baik, sesuaikan saja posisimu dihidupnya.

-Rika Intan Juniasari-

SANWACANA

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan anugerah yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhamad SAW. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa Tahun 2017”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi di Universitas Lampung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, terdapat begitu banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan, baik redaksional, metode penelitian atau pun substansial. Untuk itu, penulis harapkan kritik dan saran pembaca sebagai langkah perbaikan untuk penulis dalam menyusun karya ilmiah atau laporan lain dimasa-masa mendatang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M. Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M. Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

3. Bapak Drs. Hi. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi sekaligus pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan pada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku Pembahas, terimakasih atas pengarahan dan masukannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Unila, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
10. Bapak Hendarlin, SH dan mba Lulu selaku Kepala HRD dan admin PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa yang senantiasa membantu dan memberikan masukan yang luar biasa.

11. Kedua orang tua ku Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas semua yang telah diberikan untukku, doa, senyum, air mata, suka, duka dan semua pengorbanan yang dilakukan untukku yang tiada pernah bisa dinilai oleh suatu apapun dan dari segi apapun. Semoga kelak Allah menyediakan jannah-Nya untuk Bapak dan Ibu. Aamiin Allahumma aamiin.
12. Adik-adik ajo, ginda Aldo Depriansyah dan Juliana Melati Putri terimakasih telah mewarnai hari-hariku serta menjadi motivasiku untuk terselesaikannya skripsi ini dan maaf pernah menjadi imbas kelelahanku.
13. Kelamo serta Keminan ku Uan Heri, Ibuk Aisyah, Buyah Resol, Umi Tina, Abah Yon, Bunda Deta, Om Jay, Mami Meli, Ibu Hera, Buyah Dul dan terspesial kelamo single tercinta ku Paksu Roby. Terimakasih karena banyak membantu permasalahanku, menasehatiku, memotivasiku serta selalu menjagaku sepanjang usiaku. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya untuk kalian. Aamiin Allahumma aamiin.
14. Sepupuku Tirta, Yasya, Hani, Syifa, Arya, yai menyont (marga), hoya Rafi, Ipung, Fira, Bella, Tara, Ica, Piana, abang Dika dan Rendi, terimakasih telah mewarnai hariku dan menjadi salah satu motivasiku untuk selesaikan skripsi ini.
15. Sahabatku sekaligus sekelikku tercinta daing Sischa, Retno (indun), ginda Revi, daing Tini, Ayu, hoya Pa'ik, abang Alek, ami Roma, Piky, Ryan, terimakasih selama ini juga memberikan semangat, mengerti kesibukanku, mengimbangi dalam jadwal M3 (mengan maho mider) dan menemani serta memberikan warna bahagia dalam proses hidup ini.

16. Sahabat tercintaku, Tri Wahyuni terimakasih untuk slalu ada membantuku, menyemangatiku, memberikan warna dihidupku, terimakasih telah hadir dihidupku semoga kita tetap bersahabat di dunia dan di jannah-Nya kelak Aamiin.
17. Sahabat tersayangku selama perkuliahan Meilisa, Rahayu, Nana, Dzulda, Dwi Lisna, Made, terimakasih karna menjadi teman yang memberikan banyak pelajaran, mengingatkan dan memotivasiku untuk jadi lebih baik. Semoga kita senantiasa dalam limpahan kebaikan, meraih segala kesuksesan bersama dan tetap terpaut hati dalam do'a.
18. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi angkatan 2014, terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Suka dan duka kita lalui bersama saat menempuh pendidikan untuk masa depan kita kelak.
19. Teman-teman Kelas Akuntansi Pendidikan Ekonomi angkatan 2014, Agus, April, Della, Dewi, Dian, Dwi, Dyah, Fitri, Galuh, Juju, Khusni, Linda, Lora, Lutfi, Made, Mardianah, Meilisa, Meilani, Ihsan, Tofa, Nisa, Orida, Puput, Aji, Ayu, Resti, Rika, Ika, Siti, Maha, Uswatun, Virgi, Wahyu, Woro, Yeni, Nana dan Tika yang selalu membuatku lebih semangat untuk pergi ke kampus.
20. Seluruh Kakak Tingkat serta adik tingkat 2012, 2013, 2015, 2016 Pendidikan Ekonomi terimakasih atas segala tawa dan canda yang menghibur semoga kita senantiasa sukses kelak, tak lupa juga Om Herdi, Kak Dani dan Om Joko yang selalu senantiasa membantu kami dan memberikan informasi berharga kepada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi dalam menempuh Studi

21. Keluarga seperjuangan 60 hariku, Ade, Erma, Fiska, Anisa, Rohmah, kak Shopie, Pandu, Dedi dan Rif'an yang telah mengajarkanku banyak kebaikan. Terima Kasih banyak atas kenangan yang sangat berharga dan pelajaran hidup yang luarbiasa.
22. Untuk calon imamku kelak yang telah Allah SWT tulis di Lauhul Mahfudz, semoga hatiku dan hatimu segera dipertemukan di dalam naungan-Nya.
23. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis. Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua.

Disadari bahwa sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Bandar lampung, Juli 2018

Penulis
Rika Intan Juniasari

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	14

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	15
1. Kinerja karyawan	15
2. Kepuasan kerja	22
3. Lingkungan kerja.....	24
4. Kompensasi	32
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Berpikir	38
D. Paradigma Penelitian.....	41
E. Hipotesis.....	42

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	45
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	46

C. Variabel Penelitian	46
D. Definisi Variabel	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Observasi	50
2. Wawancara	50
3. Dokumentasi	50
4. Angket	51
F. Uji Persyaratan Instrument.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	53
G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	53
1. Metode Analisis Data	54
a. Uji Persyaratan Analisis	54
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Homogenitas	56
3. Uji Kelinearan Regresi	57
4. Uji Multikolinearitas	59
5. Uji Autokorelasi	60
6. Uji Heterokedastisitas	62
2. Pengujian Hipotesis.....	64

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	69
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	69
2. Visi dan Misi	69
3. Profil Perusahaan	71
B. Gambaran Umum Responden	72
C. Deskripsi Data	72
1. Data Kompensasi.....	73
2. Data Lingkungan Kerja	75
3. Kepuasan Kerja	78
4. Kinerja Karyawan	80
D. Uji Persyaratan Parametrik.....	83
1. Uji Normalitas Data.....	83
2. Uji Homogenitas Sampel.....	85
E. Uji Asmsi Klasik	86
1. Uji Linearitas Garis Regresi	86
2. Uji multikolinearitas	88
3. Uji Autokorelasi	89
4. Uji Heterokedastisitas.....	90
F. Analisis Data	93
1. Persamaan Struktural	96
G. Pengujian Hipotesis	102
1. Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial	102
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	108
H. Kesimpulan Analisis Statistik	110

I. Pembahasan.....	113
--------------------	-----

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target dan Realisasi <i>Output</i> PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa periode Januari-Juni.....	3
2. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa tahun 2017.....	7
3. Data Turnover Karyawan Keluar Karena Undur Diri PT. Japfa Comfeed Indonesia.....	7
4. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa Tentang Kepuasan Kerja.....	8
5. Nilai pencapaian kinerja.....	19
6. Kriteria penilaian kualitas output.....	20
7. Penelitian yang Relevan.....	34
8. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
9. Uji Reabilitas Angket.....	54
10. Analisis Varians Anova Untuk Uji Kilinieran.....	58
11. Distribusi frekuensi kompensasi.....	74
12. Kategori variabel kompensasi.....	75
13. Distribusi frekuensi lingkungan kerja.....	77
14. Kategori variabel lingkungan kerja.....	78
15. Distribusi frekuensi kepuasan kerja.....	79
16. Kategori variabel kepuasan kerja.....	80
17. Distribusi frekuensi kinerja karyawan.....	82
18. Kategori variabel kinerja karyawan.....	83
19. Rekapitulasi hasil uji multikolinearitas.....	90
20. Rekapitulasi hasil uji heteroskedastisitas.....	93
21. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur 1.....	113
22. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur 2.....	113
23. Rangkuman dekomposisi dari koefisien jalur.....	113

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Paradigma penelitian	42
2. Diagram jalur.....	64
3. Substruktur 1	65
4. Substruktur 2	65
5. Struktur organisasi.....	72
6. Kurva Durbins-Waston	91
7. Model Diagram jalur paradigm penelitian	94
8. Model persamaan 2 jalur	94
9. Substruktur 1	95
10. Substruktur 2	96
11. Substruktur 1	98
12. Substruktur 2	99
13. Diagram jalur lengkap	101
14. Pengaruh langsung tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y.....	107
15. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y	108

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan.

Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian

ini tidak semua faktor yang diteliti, namun hanya faktor kompensasi dan lingkungan kerja saja. kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Ada pengaruh antara faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Namun sebelum penelitian ini dilanjutkan, untuk mengetahui Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan maka, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyorot pada kinerja karyawan pada perusahaan milik swasta yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Perusahaan ini bergerak di bidang penetasan telur. Kelebihan perusahaan ini adalah perusahaan ini berfokus pada penetasan telur saja, sehingga hasil-hasil bibit ayam yang dihasilkan amat baik. Perusahaan ini dipilih karna memiliki jarak yang tidak terlalu jauh dengan alamat domisili penulis dan penulis banyak mendengar cerita dari kerabat yang bekerja diperusahaan ini. Perusuhaan ini sepenuhnya milik perseorangan dan bertujuan untuk menghasilkan bibit Ayam yang baik dan berkualitas yang selanjtnya akan dibesarkan ditempat yang berbeda. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggungjawab, rendahnya kepedulian antar warga perusahaan. Berikut tabel target realisasi output yang dapat peneliti peroleh:

Tabel.1 Target dan Realisasi *Output* PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa periode Januari-Juni

Bulan	Target <i>Output</i> (Anak Ayam)	Realisasi <i>Output</i> (Anak Ayam)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	4013125	3210500	80
Februari	3890800	2918100	75
Maret	3785000	1952300	78
April	4035316	3187900	79
Mei	3497142	2692800	77
Juni	3942625	3154100	80
Rata Rata			78.17

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, 2017

Tahun 2017 perusahaan menetapkan target rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 80% untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2017 berdasarkan tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal, padahal dari atasan sudah memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui Kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Handoko, 2003 : 114-118). Bentuk dari Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) financial compensation, dan (2) non-financial compensation (Mondy, 2003). Masalah Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat dicapai dengan baik.. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan Kompensasi yang paling tepat untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa

besar Kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan sehingga akan memberikan hasil kinerja terbaiknya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji tetap setiap bulannya minimal sebesar Rp.1.950.000,00, atau Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku ditambah uang lembur, uang makan, cuti, bonus dan lain-lain. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Kompensasi yang telah diberikan tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik. Namun dalam kinerja karyawan tak pernah lepas kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan juga.

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Barry Render & Jay Heizer, 2001:239). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sarwono, 2005). lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan sebelumnya, diketahui lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa masih ternilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia dan survey langsung yang peneliti lakukan mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hasil survey yang peneliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa masih memiliki beberapa kekurangan dan ketidak cukup nyamanan bagi karyawan, Hasil survey yang peneliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa dapat dilihat pada data tabel berikut:

Tabel 2. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa

No	Fasilitas	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1.	Komputer/Laptop	Baik
2.	Telepon	Baik
3.	Jaringan Internet	Baik
4.	Mesin Fotokopi	Kurang Baik
5.	Toilet	Sedang
6.	Printer	Baik
7.	Pendingin Ruangan	Baik
8.	Mushola	Baik
9.	Kantin	Sedang
10.	Dapur	Baik
11.	Kendaraan Dinas	Sedang
12.	Ruang Menyusui	Kurang Baik

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, 2017

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti mesin fotocopy dan ruang ibu menyusui. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet, kantin dan kendaraan

dinas. Selain itu kondisi ruang kerja bagian produksi yang cukup tertutup membuat karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja (Gorda, 2004). Sistem yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membuat suasana senang, dengan begitu karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan lebih efisien serta semangat. Ini disebabkan karena karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati tanpa paksaan apapun sehingga mau membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak tenaga.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2003: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan, turnover karyawan perusahaan merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Tingkat turnover dan kehadiran atau absensi karyawan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Turnover Karyawan Keluar Karena Undur Diri PT. Japfa Comfeed Indonesia 2017

No	Bulan	Keluar (orang)
1.	Januari	1
2.	Februari	-
3.	Maret	2
4.	April	-
5.	Mei	-
6.	Juni	-
7.	July	1
8.	Agustus	-
9.	September	1

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, 2017

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 dari bulan Januari sampai bulan September terdapat 5 karyawan keluar dikarenakan undur diri pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa ini.

Selain itu kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, untuk mengetahui aspek yang dirasakan oleh karyawan mengenai kepuasan kerja itu sendiri perlu dilakukan wawancara, karena melalui wawancara kita dapat mengetahui secara langsung kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik atau belum. Dengan demikian berikut peneliti melakukan wawancara singkat pada 20 orang karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa mengenai beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia mengenai kepuasan kerja, berikut tabel hasil wawancaranya:

Tabel 4. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan		
		Puas	Cukup puas	Tidak puas
1	Apakah besarnya gaji upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	6	5	9
2	Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis sesuai dengan yang diharapkan	8	8	3
3	Apakah fasilitas yang diberikan cukup menunjang pekerjaan.	5	9	7
4	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahliannya.	6	8	6
5	Apakah hubungan dengan atasan sangat baik sesuai dengan yang diharapkan.	4	11	5
Jumlah		29	41	30

Berdasarkan tabel hasil wawancara terhadap 20 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa mengenai beberapa indikator kepuasan kerja, masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat persentase yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa perlu meninjau ulang kembali tentang kepuasan kerja karyawannya. PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa belum melakukan survey kepuasan kerja kepada karyawan sehingga perusahaan tidak tahu apakah para karyawannya merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan karena belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan yang baik. Monitoring dan evaluasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan

salah satu unsur yang penting sebagai salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2011: 501),” kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Perusahaan tidak dapat memperbaharui sistem yang ada, disebabkan karena manager tidak mengetahui aspek apa saja yang disukai dan tidak disukai oleh karyawan. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal tidak kunjung berkembang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dilihat dari kepuasan kerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain.

Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa dalam pencapaiannya masih belum optimal. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu dan kurang bertanggungjawab.

Sistem Kompensasi yang sudah ada dan diberikan pada PT. Japfa

Comfeed Indonesia Unit Sukajawa tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu dan bekerja untuk mencapai target.

Lingkungan Kerja baik secara fisik dan non fisik pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa belum cukup menunjang, sehingga kinerja karyawan dinilai masih belum optimal.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa belum melakukan survei kepuasan kerja kepada karyawannya, sehingga manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan Lingkungan Kerja mereka.

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti tidak mengkaji seluruh faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, yakni hanya sebatas Lingkungan Kerja dan Kompensasi dan apakah faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Peneliti membatasi subjek penelitian yakni hanya pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, Lampung Tengah. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan dalam penelitian ini ditinjau dari persepsi masing-masing manajer tingkat menengah dan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa untuk menilai bagaimana kegiatan dan aktivitas dalam perusahaan ini berlangsung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah saya uraikan tersebut, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
3. Apakah ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
4. Apakah ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
5. Apakah ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
6. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
7. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
8. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
9. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?
10. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
8. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
9. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
10. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

c. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan bisnis dan perusahaan dengan menelaah bagaimana sebaiknya Kinerja Karyawan ditingkatkan serta kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi secara optimal sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi perusahaan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

d. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian lain yang relevan serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang tentang kaitan penelitian mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z).

2. Subjek penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

3. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, Lampung Tengah.

4. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017/2018.

5. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini menggunakan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan untuk tujuan yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja (Wibowo, 2007: 7).

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2005: 14) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan tersebut. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat harus memperhatikan tiga unsur yaitu: sasaran, ukuran, penilaian.

Penetapan sasaran dapat meningkatkan kinerja dalam aneka setting dan budaya. Namun tidak hanya sasaran, pimpinan juga harus mengukur

sejauh mana sasaran tersebut dapat dicapai serta harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian secara teratur terhadap kemajuan dalam mencapai sasaran akan memfokuskan perhatian dan usaha karyawan. Apabila pimpinan dapat melakukan kedua unsur tetapi tidak dapat melakukan unsur yang ketiga, maka pimpinan akan mengalami kesulitan. Dengan kata lain, apabila salah satu unsur tidak dapat dilakukan dengan baik maka tidak akan berjalan dengan sempurna. Dalam entitas, kesempurnaan dalam bekerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban. Untuk itu, pimpinan atau manager harus melakukan tiga unsur tersebut dengan baik.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusinya kepada suatu entitas. Menurut Prabu Mangkunegara (2009: 67), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170) juga mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

c. Penilaian Ukuran Kinerja

Penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan walaupun sering kali dianggap negatif bagi karyawan. Padahal penilaian kinerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008: 260), yaitu:

1. mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik
2. menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan
3. memeriksa pekerjaan yang dijalankan
4. menilai kinerja
5. mendiskusikan penilaian bersama karyawan

Menurut Hasibuan (2008: 95-96) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu:

1. Prestasi
Penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.
2. Kedisiplinan
Penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas
Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerjasama
Penilaian kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain secara

vertical (dengan pimpinan atau bawahan) dan horisontal (dengan sesama).

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen serta kemampuan dalam mengambil keputusan dalam batas kuasanya.

6. Tanggung Jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

7. Efektivitas kerja

Penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

8. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

9. Komitmen Kerja

Tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Hasibuan (2008) adapun tata cara penilaian kinerja secara teknis berdasarkan nilai capaian yang diinginkan, yaitu.

1. Nilai capaian kinerja dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai pencapaian kinerja

Angka	Predikat
>91	Sangat baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
< 50	Buruk

(Hasibuan, 2008)

2. Penilaian kinerja untuk setiap pelaksanaan kegiatan diukur dengan empat aspek, yaitu: aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sebagai berikut.

$$\text{a. Aspek kuantitas} = \frac{\text{Realisasi output (RO)}}{\text{Target output (TO)}} \times 100$$

$$\text{b. Aspek kualitas} = \frac{\text{Realisasi kualitas (RK)}}{\text{Target kualitas (TK)}} \times 100$$

c. Aspek waktu

Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

1. Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0(nol)
2. Jika aspek waktu yang tingkat efisiennya $\leq 24\%$ diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik
3. Jika aspek waktu yang tingkat efisiennya $> 24\%$ diberikan nilai cukup sampai dengan buruk

d. Aspek biaya

Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya yang ditetapkan perusahaan.

1. Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol)
2. Jika tingkat efisiensi $\leq 24\%$ (bernilai baik-sangat baik)
3. Jika tingkat efisiensi $> 24\%$ (bernilai cukup-buruk)

Berikut ini untuk menilai kualitas output, digunakan kriteria sebagai berikut.

Tabel 6. Kriteria penilaian kualitas output

Kriteria nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain – lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan dan lain – lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain – lain.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain – lain.
< 50	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain – lain.

(Kasmir, 2015:218-219)

Menurut Umar (2005 : 9) produktivitas kinerja secara umum dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development (Khaerul Umam, 2010: 191) Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

e. Indikator-indikator Kinerja

Bernardin dalam Robbins (2003: 260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- a. kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

f. Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008: 2), Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik
Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.
2. Kinerja Administratif
Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
3. Kinerja Operasional
Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Menurut Rivai (2003: 147), “Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberitakan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan”.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu hal yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Ini merupakan salah satu kunci pendorong kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap seorang individu. Ini dikarenakan perasaan dan keinginan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan penilaian individunya. Perasaan yang ditimbulkan dari penilaian terhadap pekerjaannya harus diciptakan sebaik mungkin oleh pimpinan agar moral kerja, dedikasi, kedisiplinan, serta kinerja karyawan meningkat. Pimpinan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut berupa balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, fasilitas, sifat pekerjaan serta sikap pimpinan pada

perusahaan tersebut. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka akan cenderung menunjukkan sikap dan perilaku negatif bahkan dapat menimbulkan frustrasi pada saat tertentu.

Menurut Robbin dalam Sutrisno (2012: 75), bahwa para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan, yaitu:

1. ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. kepuasan pada pekerjaan.

Bagi suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan hal yang penting menyangkut usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan tersebut. Dengan kata lain, pimpinan atau manager harus membuat perilaku karyawan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan berhubungan dengan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono (2005: 69) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

- a. upah : jumlah dan rasa keadilannya
- b. promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- d. benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. *contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- f. *operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan.
- g. *co-workers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. *communication* : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung kepadamasing-masing individu yang bekerja. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014/77) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. kesempatan untuk maju
2. keamanan kerja
3. gaji
4. perusahaan dan manajemen
5. pengawasan
6. faktor instrinsik dari pekerjaan
7. kondisi kerja
8. aspek sosial dalam pekerjaan
9. komunikasi
10. fasilitas

3. Lingkungan Kerja

a. 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 yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut

mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2005: 65), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Menurut Siagian (2003 : 144) mengemukakan bahwa susasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja, dan perlengkapan kerja yang cukup. Dari kedua, pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik tergantung pada bentuk susunan organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh

organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Ahyari (2002: 206) Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja sesuai dengan uraian pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu;

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical workingenvironment*)
2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non physical workingenvironment*)

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut.

- a.** Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b.** Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.

Lingkungan fisik berpengaruh terhadap karyawan untuk memperkecil pengaruhnya, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sadarmayanti (2001: 31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Alex Nitisemito (2002: 171-173), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ahyari (2002: 206) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu.

1. Pelayanan karyawan

a. Pelayanan makanan

Pelayanan makanan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya.

b. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti penyediaan obat-obatan atau klinik perusahaan. Keselamatan kerja juga termasuk dalam pelayanan

kesehatan dalam sebuah perusahaan, misalnya dengan menyediakan alat-alat pelindung dalam bekerja.

- c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- d. Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan yang tentunya akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi sangat diperlukan semua orang, apalagi karyawan yang dituntut untuk berada di dalam gedung kantor dalam waktu yang lama.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja tersebut meliputi:

- a. Penerangan
- b. Pertukaran udara
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Keamanan
- f. Hubungan karyawan dengan pimpinan

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21-44) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

- 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3. Kelembaban di tempat kerja
- 4. Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5. Kebisingan di tempat kerja

6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

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

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena

gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara

- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk Kerja mereka (Handoko, 2005: 155).

Menurut Hasibun (2003 : 138) “ kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Aritonang (2005): mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Sedangkan menurut Slamet (2007:261) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007: 265) :

1. Kompensasi langsung diantaranya :
 - a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima

seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

- b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerjapekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a) Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

- b) Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Menurut Handoko (2001: 183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

- A. Kompensasi Langsung (direct compensation) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

- 1) Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
- 2) Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

B. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 7. Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Risky Febriliana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sobo Asri	Adjusted R-Square sebesar 0,650 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 65%. Sementara besarnya kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain di luar lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 35%. Nilai F adalah sebesar 47,419. Sedangkan nilai F tabel adalah 3,19. Nilai F hitung > F hitung, ini berarti lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung tabel variabel lingkungan kerja = 1,695 adalah lebih besar dari t = 1,6759), dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,017; sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel kompensasi = 4,523 lebih besar dari t tabel hitung, dan nilai signifikansi sebesar 0,0000; sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Anni Muttaqiyya (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya	Berdasarkan hasil t-test variabel kompensasi $t_{\text{tabel}}=2.179>1.960$ sehingga kompensasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Untuk variabel lingkungan kerja $t_{\text{tabel}}=6.716>1.960$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis F test nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 94.081>3.15$ sehingga variabel kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara serempak.
3.	Nanik Rustiana (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin	Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,898 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Secara parsial ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,068 > 1,988$ dan sig. $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,744 > 0,210$ (intervolasi) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,511 > 1,988$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan. Hal ini

			<p>dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,676 > 1,988$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,118 atau tingkat pengaruh sebesar 11,8. Ada pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,0928 atau tingkat pengaruh sebesar 9,28% Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,153 > 1,988$ dan $sig. 0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53,814 > 3,10$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $78,134 > 2,71$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima</p>
4.	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable	<p>kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi</p>

		Intervening	berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,949 > 1,991$). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).
5.	Abdul Ghofar dan Misbahuddin Azzuhri (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Koefisien bertanda positif 0.675 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Koefisien bertanda positif 0.546 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat total pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah 0.784. koefisien 0.352 menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat
6.	Lukiyana dan Halima (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pacific International Jakarta	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $sig < 0,004 < 0,05$, dan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,913 > 1,990$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $sig < 0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,004 > 1,990$). Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Tabel <i>anova</i> pada kolom sig menunjukkan $sig < 0,000 < 0,05$ Kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z) di uji secara bersama

			- sama terhadap kinerja karyawan (Y) menyebabkan kompensasi (X1) tidak signifikan (nilai sig yang diperoleh adalah $0,088 < 0,05$) sehingga variabel kepuasan kerja adalah intervening.
--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

1. Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi, jika karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kebutuhannya maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Efendi (2012:153) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Artana, 2012; Sahlan, 2015; Suwati, 2013). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Murty, 2012). H₁: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Jika perusahaan mengharapkan kinerja karyawan optimal maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman pula bagi karyawannya, karena untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal karyawan memerlukan lingkungan yang mendukung. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nitisemito, 2006) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pertiwi, 2014 : Sofyan, 2013 : Isna, dkk, 2013). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahlan, dkk, 2015). H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menilai kinerja karyawan perusahaan tidak hanya menilai dari satu faktor, dalam penelitian ini akan dibuktikan apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan atau sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi

dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Isna, dkk, 2013: Setiawan, 2013). H₃: kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Intervensi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan, 2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunanda, 2012), dan secara bersama-sama kompensasi serta kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnami, 2014). H₄ : Intervensi Kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Intervensi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

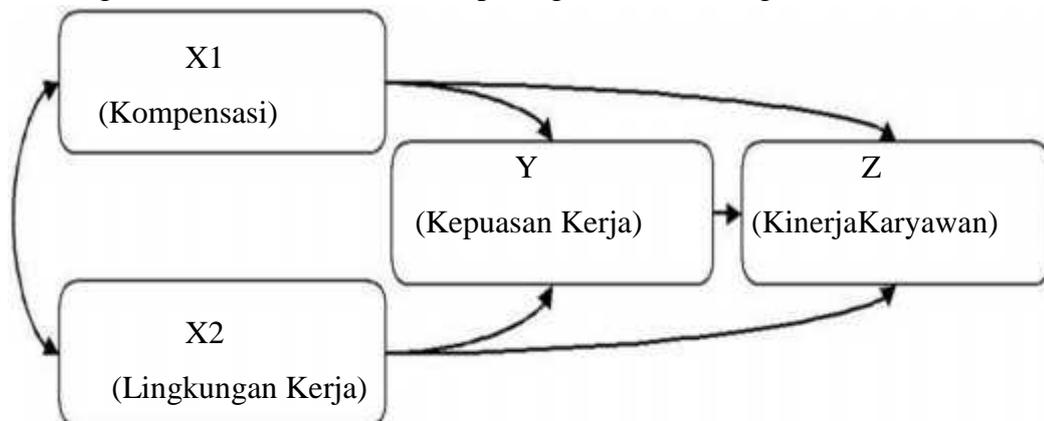
Nitisemito (2006:109) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Yunanda, 2012). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan, 2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahlan, dkk, 2015). H_5 = intervensi kepuasan kerja atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berpikir di atas dapat dibuat paradigma penelitian untuk Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel exogen, Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel endogen dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel moderator, ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
3. Ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
4. Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
5. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
6. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
9. Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
10. Ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data

langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berjumlah 144 orang.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2010: 297). Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{n}{1 + (ns^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e²=tingkat signifikan (0.05)

(Basrowi, 2006: 250)

Jadi berdasarkan rumus diatas maka diketahui jumlah sampel penelitian ini

adalah 106 sampel, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{144}{1 + (144(0.05)^2)}$$

$$n = \frac{144}{1 + (144(0.0025))}$$

$$n = \frac{144}{(1 + 0.36)}$$

$$n = \frac{145}{1.36}$$

$$n = 105,88$$

$$n = 106 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 106 Karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 59) “variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jenis variabel dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variable yang mempengaruhi hubungan antara variable exogen dan variable endogen tetapi tidak dapat diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

“Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas” (Basrowi dan Kasinu, 2007: 197).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel kinerja karyawan dibentuk dari delapan indikator, yaitu: perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan,

kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud financial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Indikator dari kompensasi adalah gaji dan pendapatan tidak langsung yang diberikan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, indikator lingkungan kerja antara lain adalah penerangan, pertukaran udara, kebisingan, pewarnaan, keamanan, dan hubungan karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

“Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur” (Basrowi dan Kasinu, 2007:197)

Tabel 8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima upah yang layak, asuransi, insentif, tunjangan. 2. Mendapatkan rasa pencapaian. 3. Mendapatkan tanggungjawab 4. Mendapatkan pengakuan 5. Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman 	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>
2	Lingkungan kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Keamanan bekerja 6. Hubungan karyawan 7. Ruang gerak yang diperlukan 	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>
3	Kepuasan kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penghasilan 2. Tingkat absensi 3. Tingkat tumover 4. Tingkat promosi 5. Fasilitas kerja 	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>
4	Kinerja karyawan (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku inovatif 2. Pengambilan inisiatif 3. Tingkat potensi diri 4. Manajemen waktu 5. Pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan 6. Kemampuan diri 	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi

“Observasi ialah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung” (Purwanto dalam Basrowi dan Kasinu, 2007: 166). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013: 317), “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel *intervening*.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013: 329), “dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya”. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

4. Angket (Kuisoner)

“Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2010: 142).

Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa

F. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrument ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor Y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009:80)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2007:146).

Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel kompensasi dimana ada 1 item angket yang tidak valid, yaitu bernilai 0,092 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing, maka soal tersebut dieliminasi. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kompensasi berjumlah 9 item (tabel terlampir).

Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 15 item angket pada variabel lingkungan kerja dimana ada 2 item angket yang tidak valid, yaitu bernilai 0,190 dan 0,304 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing, maka soal tersebut dieliminasi. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel lingkungan kerja berjumlah 13 item (tabel terlampir).

Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel kepuasan kerja dimana ada 1 item angket yang tidak valid, yaitu bernilai 0,197 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing, maka

soal tersebut dieliminasi. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kepuasan kerja berjumlah 9 item (tabel terlampir).

Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel kinerja karyawan dimana ada 1 item angket yang tidak valid, yaitu bernilai 0,175 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan tidak valid. Setelah persetujuan pembimbing, maka soal tersebut dieliminasi. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kinerja karyawan berjumlah 9 item (tabel terlampir).

a. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$ = skor tiap-tiap item

n = banyaknyabutir soal

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan $dk =$

n maka angket memenuhi syarat reliabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak

reliabel. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya :

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi
 2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi
 3. Antara 0,400 sampai dengan 0,6999 = cukup
 4. Antara 0,200 sampai dengan 0,3999 = rendah
 5. Antara 0,000 sampai dengan 0,1999 = sangat rendah
- (Arikunto, 2006: 276).

Data hasil penelitian uji reliabilitas angket disajikan dalam tabel berikut.

Tabel.9 uji reabilitas angket

Variabel	Koefisien r	Tingkat Reabilitas
Kompensasi	0,748	Tinggi
Lingkungan Kerja	0,825	SangatTinggi
Kepuasan Kerja	0,792	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,768	Tinggi

Sumber: Pengolahan data 2017

Berdasarkan data tabel diatas perhitungan variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,748, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.825, Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,792, dan Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,768 dimana pada hal ini r hitung $>$ r tabel yaitu 0,444 sehingga keempat variabel tersebut memiliki reabilitas tinggi.

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2006: 34) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya.

Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian

deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

a. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *skewness* dan *kurtosis* dengan rumus:

$$Z_{skew} = \frac{S-0}{\sqrt{6/N}} \text{ dan } Z_{kurt} = \frac{K-0}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana: S = Nilai *Skewness*

K = Nilai *Kurtosis*

N = Jumlah Pengamatan

2. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : data populasi bervarians homogen

H_1 : data populasi tidak bervarians homogen

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Menggunakan nilai signifikansi. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu:

1. Terima H_0 , apabila nilai signifikansi $> 0,05$
2. Tolak H_0 , apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Perhitungan uji homogenitas dapat dilakukan dengan metode uji homogenitas. Uji homogenitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode uji batlet dengan rumus sebagai berikut;

1. Varians gabungan dari semua sampel:

$$s^2 = \frac{\sum (n_i - 1) s_i^2}{\sum (n - 1)}$$

2. Harga satuan B dengan rumus:

$$B = (\log s^2) \sum (n_i - 1)$$

3. Uji Bartlett digunakan statistik chi-kuadrat yaitu :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$$

Kriteria pengujian:

Jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ dengan dk = k-1 dan α yang dipilih maka H_0 ditolak dan

Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan dk = k-1 dan α yang dipilih maka H_0 diterima

Atau

Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima

Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Hipotesis untuk uji homogenitas adalah sebagai berikut:

H_0 = data penelitian adalah homogeny

H_1 = data penelitian adalah tidak homogen

3. Uji Kolinieran Regresi

Uji kolinieran dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan

linieritas regresi. Perhitungan uji kelinieran regresi dapat dilakukan dengan menggunakan statistic F dengan rumus;

$$F = \frac{S^2_{\text{reg}}}{S^2_{\text{sis}}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = Varians regresi

S^2_{sis} = Varians sisa

Dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, $\alpha = 0,05$.

Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa arah regresi berarti. Uji kelinieran regresi linier multiple menggunakan statistic F dengan rumus.

$$F = \frac{S^2_{\text{TC}}}{S^2_{\text{G}}}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = Varians tuna cocok

S^2_{G} = Varians galat

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = n - k maka H_0 diterima berarti linear. Sebaliknya H_0 tidak diterima atau tidak linear. Dalam mencari F_{hitung} digunakan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 10. Tabel Analisis Varians Anova Untuk Uji Kelinieran

Sumber Varians	Dk	Jk	KT	F_{hitung}
Total	N	y ²	y ²	
Koefisien (a) Regresi (b/a)	1	JK (a) JK(b/a)	$J \frac{Y^2}{n-1}$ $S^2_{reg} = JK (b/a)$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Sisa			$S^2_{sis} = \frac{JK (S)}{n-2}$	
Tuna cocok	k - 2	JK (TC)	$S^2_{TC} = \frac{JK (S) - JK (b/a)}{k-2}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2_G}$
Galat	n - k	JK (G)	$S^2_G = \frac{JK (G)}{n-k}$	

Sumber: Sudjana, 2005: 330-332.

Keterangan:

JK = Jumlah kuadrat

KT = Kuadrat tengah

N = Banyaknya responden

Ni = Banyaknya anggota

JK (T) = $\sum Y^2$

JK (a) = $\frac{(\sum Y)^2}{n}$

JK (b/a) = $b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$

JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)

JK (G) = $\sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$

JK (TC) = JK (S) - JK(G)

(Sudjana, 2005: 330-332)

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2005:136-138), uji asumsi tentang multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistic korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumusan hipotesis yaitu:

H_0 = tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 = terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis yaitu :

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha 0,05$ = maka H_0 ditolak
sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

5. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. (Sudarmanto, 2005: 142-143). Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji hitung statistik dengan menggunakan persamaan

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistic *Durbin Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin Watson Upper*, d_u dan nilai *Durbin Watson*, d_l .

3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif: $H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_1 : \rho < 0$ (ada autokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika $d < d_L$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_u$ tidak tersimpulkan

Saat keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

a. Apabila $d < d_L$ tolak H_0

b. Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

c. Apabila $4 - d > d_u$ tidak menolak H_0

d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan
(Sarwoko, 2005:141)

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria:

Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi. (Sudarmanto, 2005: 143).

6. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. (Sudarmanto, 2005:147-148). Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*.

Koefisien korelasi *rank* dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Keterangan :

d_i = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i .

n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan *rank*

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedasitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai Y dan X atau residual e_i .

Langkah II. Mengabaikan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya e_i , meranking baik harga mutlak e_i dan X_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi *Spearman*.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Langkah III. Mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi ρ_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signfikan) dari r_s yang disempul depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{\rho \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}} \text{ dengan derajat kebebasan} = N-2.$$

Hipotesis:

H_0 : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak residualnya

Derajat kebebasan = $N-2$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , demikian sebaliknya apabila Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$

dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima H_0 (Suliyanto. 2011).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297). Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut;

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah disiplin kerja karyawan (Z). Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$X_3 = X_3X_1 + X_3X_2 + \epsilon_1$$

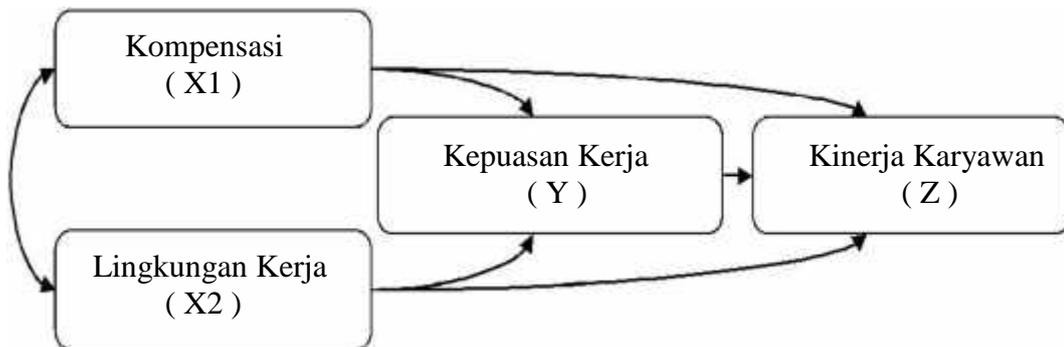
$$X_4 = X_4X_1 + X_4X_2 + X_4X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
X_4	= Kinerja Karyawan
X_3X_1	= Koefisien Jalur X_1 terhadap X_3
X_3X_2	= Koefisien Jalur X_2 terhadap X_3
X_1X_2	= Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2
X_4X_1	= Koefisien Jalur X_1 terhadap X_4
X_4X_2	= Koefisien Jalur X_2 terhadap X_4
X_4X_3	= Koefisien Jalur X_3 terhadap X_4
$x_3 \in$	= Koefisien Jalur variabel lain terhadap X_3 di luar variabel X_1 dan X_2
$x_4 \in$	= Koefisien Jalur variabel lain terhadap X_4 di luar variabel X_1, X_2 dan X_3

b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada



Gambar 2. Diagram jalur

Keterangan:

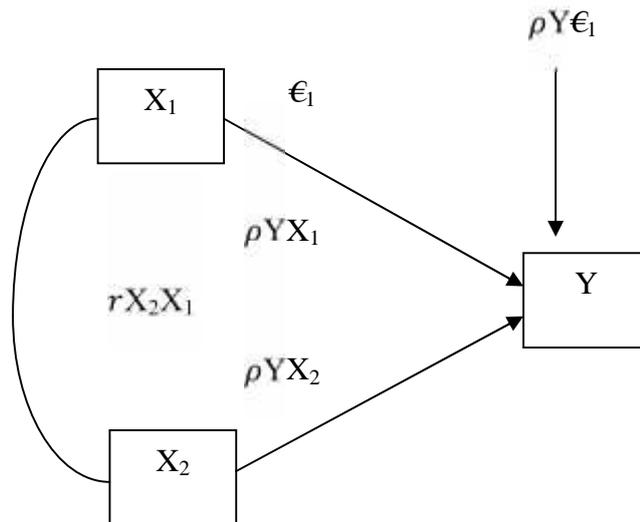
X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X3 : Kepuasan Kerja

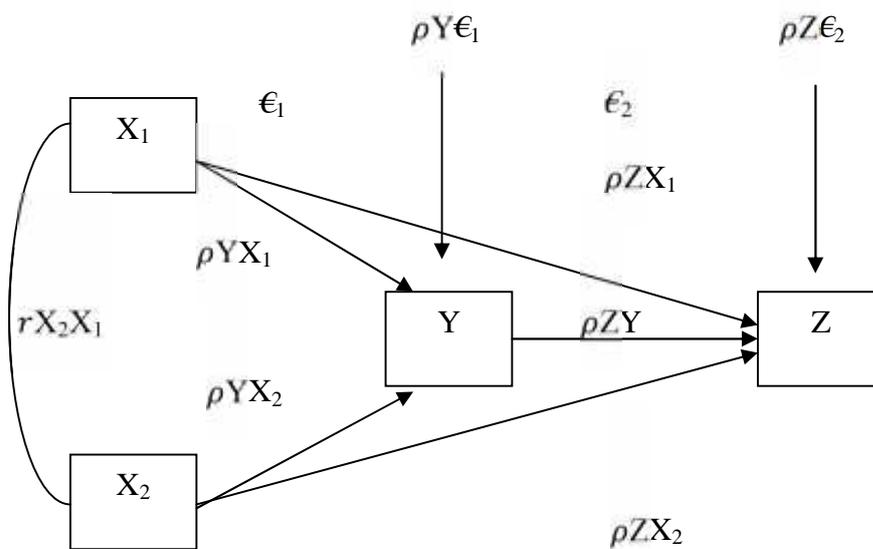
X4 : Kinerja Karyawan

Substruktur 1



Gambar 3. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 4. Substruktur 2

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \varepsilon_2$$

c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya. Pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut uji analisis regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut;

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel

terikat secara simultan.

2. Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $< 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $> 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Ada pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan

kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.

4. Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai maka kinerja karyawan rendah.
5. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan rendah.
6. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan kerja akan rendah dan mengakibatkan kinerja karyawan rendah.
7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika

lingkungan kerja yang diberikan rendah maka kepuasan kerja akan rendah dan mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah.
9. Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja akan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.
10. Ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa jika kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, maka penulis

menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan agar kepuasan kerja karyawan tinggi
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar kepuasan kerja karyawan tinggi.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang diharapkan karyawan, salah satunya dengan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.
6. Kepada perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.
7. Kepada perusahaan diharapkan memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan agar kepuasan kerja terpenuhi, jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.
8. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar

karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi.

9. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi financial maupun non-finansial dan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik secara layak sesuai dengan harapan karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi secara optimal.
10. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat, sebab jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi* Edisi 4. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alex S.Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisaan dengan SPSS*. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Basrowi dan Kustoro, Budi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Bernandin, H. Jhon, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Dhermawan. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Effendi, Sofian. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay and Barry Render. 2011. *Operation Management 6th edition*. Prentice Hall Inc: New Jersey.
- Kaswan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lukiyana dan Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (Jurnal).
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Mega Arum, Yunanda. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya (Jurnal).
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. 2003. *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Nanik, Rustiana. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. Lampung: Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung (Skripsi).
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan Edisi 5*. Jakarta: Rineka

Cipta.

Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Rineka

Cipta.

Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. PT. Rineka Cipta:

Jakarta.

Sudarmanto, Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suliyanto. 2011. *Ekonomi Metrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.

Yogyakarta: Andy Sutisna.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta :

PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: CV

Andi Offset.

Yuwono & Khajar. 2005. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi*

Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I Yogyakarta. Journal of

Busines Review Indonesia.