

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. GOLD COIN
SPECIALITIES**

(Tesis)

Oleh

ELITA EKA MELIZA



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. GOLD COIN SPECIALITIES

Oleh

ELITA EKA MELIZA

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gold Coin Specialities.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan PT. Gold Coin Specialities sebanyak 140 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan sampling 94 kuesioner dianalisis dengan melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM) di SmartPLS 3.2.8.

Hasil penelitian ini mendukung empat hipotesis yang diajukan, yaitu pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketiga, kompensasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan, dan yang keempat terakhir lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan.

Saran yang diajukan oleh penelitian ini kepada manajemen dan karyawan PT. Gold Coin Specialities yaitu memberikan kompensasi yang baik dan layak untuk seluruh karyawannya agar kepuasan kerja semakin meningkat, memberikan kesempatan menyampaikan ide atau masukan dengan baik dalam kegiatan kantor dan berpartisipasi aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kesempatan promosi untuk karyawan yang memiliki kinerja baik dan berprestasi untuk peningkatan karir, dan terakhir memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani untuk meningkatkan kemampuan karyawan

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. GOLD COIN SPECIALITIES WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

By

ELITA EKA MELIZA

The present study aims to investigate the influence of compensation and work environment toward employee performance of, and job satisfaction in strengthening the influence of compensation and work environment toward employee performance of PT. Gold Coin Specialities.

The population of this study is consist of all the employees of PT. Gold Coin Specialities around 140 employees. Data was gathered through questionnaire and 94 sampling questionnaires were analyzed by structural equation modeling (SEM) in SmartPLS 3.2.8.

The results of this study support the four proposed hypothesis which is, first, the compensation have a possitive and significant effect on employees performance. Second, the work environment have a possitive and significant effect on employees performance. Third, the compensation have a possitive and significant effect on employees performance with job satisfaction as intervening variabel. And fourth, the work environment have a possitive and significant effect on employees performance with job satisfaction as intervening variabel

Suggestions in this study for management and employees of PT. Gold Coin Specialities: Management of PT. Gold Coin Specialities is expected to give a good and proper compensation to their employees and increase the job satisfaction, give a chance to the employees to expressing their idea in the office activities and to play an active role that can improve employee performance, give a promotion to employee who have high-performance and also have a good achievment in term of career enhancement, and last give a training to employee based on their job description to improve their skill.

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

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. GOLD COIN
SPECIALITIES**

Oleh

ELITA EKA MELIZA

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

**Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. GOLD COIN SPECIALITIES
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Elita Eka Meliza

Nomor Pokok Mahasiswa : 1521011014

Konsentrasi : MSDM

**Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc.

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

NIP 19600426 198703 1 001

NIP 19701106 199802 2 001

**Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

Ketua Program Studi,

Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.

NIP 19691128 200012 2 001

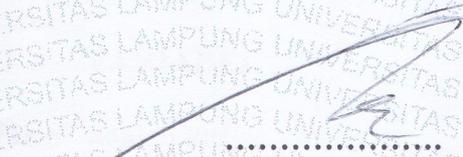
MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji

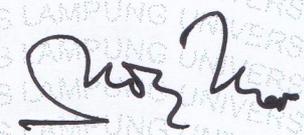
**1.1. Ketua Komisi Penguji
(Pembimbing I)**

: Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc. 

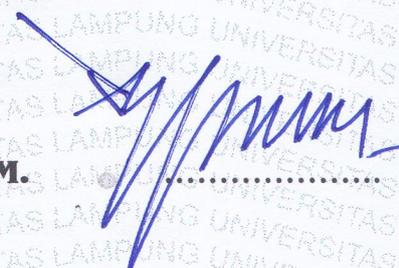
**1.2. Anggota Komisi Penguji
(Penguji I)**

: Dr. Ribhan, S.E., M.Si. 

**1.3. Anggota Komisi Penguji
(Penguji II)**

: Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.M. 

**1.4. Sekretaris Penguji
(Pembimbing II)**

: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. 

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

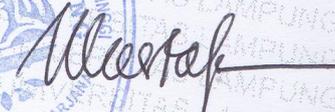


Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. 

NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D. 

NIP 19570101 198403 1 020

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 26 September 2019

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GOLD COIN SPECIALITIES**” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 26 September 2019

Pembuat Pernyataan



Elita Eka Meliza, S.E.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 22 September 1989. Anak ketiga dari pasangan Drs. Muslimin Tarmizi dan Hj. Ir. Dian Anggraini.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di selesaikan pada tahun 2001 di SD Kartika II-5 Bandar Lampung. Tahun 2004 penulis berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Bandar Lampung dan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan pada tahun 2007 di SMA Negeri 2 Bandar Lampung.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Lampung pada tahun 2007 dan berhasil menyelesaikan studi di tahun 2011 dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini penulis bekerja sebagai karyawan PT. Gold Coin Specialities.

MOTTO

“Boleh jadi kamu 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)

“Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka kau harus tahan menanggung perihnya kebodohan”. (Imam Syafi’i)

Kupersembahkan tesis ini kepada:

Ayahanda **Alm. Drs. Muslimin Tarmizi**, dan Ibunda **Hj. Ir. Dian Anggraini** atas segala cinta dan kasih sayang yang begitu tulus dan ikhlas, serta doa yang tiada henti dipanjatkan hanya untuk keberhasilan ananda.

Suamiku **Agung Suharka** dan anakku yang tercinta **Arsakha Aqla Arkaeza** yang telah menguatkan tekad dan semangat ini dalam menyelesaikan perjalanan kuliah.

Kakakku **Adrian Adi Mangara, Akbar Irawan, dan Hartanti** atas dukungan, motivasi, arahan serta pandangan-pandangan baru yang terus menerus diberikan.

Serta **Almamaterku Tercinta**.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai *Variable Intervening* Pada PT. Gold Coin Specialities” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Penulis menyadari tanpa ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, besar kemungkinan penulis tidak dapat menyelesaikan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung;
2. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dan juga selaku Pembimbing Akademik, dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
3. Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc., selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;

4. Dr. Nova Mardiana, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;
5. Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Penguji I dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
6. Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.M., selaku Penguji II dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
8. Mbak Wanti dan Sella atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini;
9. Seluruh staf di Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
10. Seluruh Pimpinan dan Staff di PT. Gold Coin Specialities . Pak Isharnanto, Shivana, Ria Iryani, Anna Pratitiek, Mafrur Hanif, Mas Yanto dan rekan-rekan kerja yang lainnya atas segala kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian;
11. Teman-teman seperjuanganku Ike Patrisia, Pices Raini, Noviyana Fadiela, Ibu Desmalazati, Fenny Kaesa, Astriyatnasari, Farah Nurma, Dolly Leonita, Alfiqy Qayyasah, Febri Putri, dan untuk Mas Wisnu Wardhana yang sangat

membantu dalam pengolahan data hasil, serta rekan-rekan Magister Manajemen Bisnis 2015 yang kini sedang berjuang dalam menyelesaikan penyusunan tesis sebagai persyaratan kelulusan di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, semoga dimudahkan prosesnya dan dapat lulus dengan segera;

12. Semua pihak yang terlibat dan berperan penting dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga amal perbuatan mereka mendapat balasan dari ALLAH SWT.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 26 September 2019

Elita Eka Meliza, S.E.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
A. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
B. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Kompensasi Kerja	22

2.2.1	Pengertian Kompensasi Kerja	23
2.2.2	Manfaat Kompensasi	25
2.2.3	Indikator-Indikator Kompensasi	26
2.3	Lingkungan Kerja.....	29
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
2.4	Kepuasan Kerja	34
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	35
2.4.2	Fungsi Kepuasan Kerja	36
2.4.3	Faktor Kepuasan Kerja.....	36
2.4.4	Mengukur Kepuasan Kerja.....	38
2.4.5	Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	39
2.4.6	Indikator Kepuasan Kerja.....	40
2.5	Penelitian Terdahulu	41
2.6	Kerangka Berfikir.....	47
2.7	Hipotesis.....	50
C.	METODE PENELITIAN	51
3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Definisi Operasional.....	53
3.3	Populasi dan Sampel	53
3.3.1	Populasi	53

3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Sumber Data.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1 Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
3.6.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
3.7 Teknik Pengolahan Data	60
3.8 Pengujian Hipotesis.....	61
D. HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Karakteristik Responden	62
4.2 Analisa Statistik Deskriptif	62
4.3 Hasil Penelitian	75
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	75
4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	80
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	80
4.3.4 Pembahasan	84
E. SIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1 Simpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	49
Gambar 4.3.1 Model Antar Konstruk	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Gold Coin Specialities per Desember 2019	5
Tabel 1.2 Persentase Struktur Organisasi PT. Gold Coin Specialities.....	6
Tabel 1.3 Kinerja PT. Gold Coin Specialities.....	7
Tabel 1.4 Komparasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja.....	9
Tabel 2.1 Ringkasan <i>Research Gap</i> pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	43
Tabel 2.2 Ringkasan <i>Research Gap</i> pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	45
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Skala Likert.....	57
Tabel 4.1.1 Usia Karyawan PT. Gold Coin Specialities.....	63
Tabel 4.1.2 Jenis Kelamin PT. Gold Coin Specialities	63
Tabel 4.1.3 Jenjang Pendidikan PT. Gold Coin Specialities.....	63
Tabel 4.2.1 Kriteria Nilai Rata-rata.....	64
Tabel 4.2.2 Statistik Deskriptif.....	65
Tabel 4.2.3 Nilai per Item Pernyataan Variabel Kompensasi.	66
Tabel 4.2.4 Nilai per Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.2.5 Nilai per Item Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.2.6 Nilai per Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 4.3.1 <i>Average Variance Extracted</i>	77

Tabel 4.3.2 <i>Cross Loadings</i>	78
Tabel 4.3.3 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	80
Tabel 4.3.4 Nilai <i>Coefficient of Determinant</i> (R^2).....	80
Tabel 4.3.5 Nilai <i>path coefficients</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar kita mendapatkan sumber daya terbaik sesuai dengan kebutuhan yang kita inginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi yang akan kita capai. Produktifitas yang kita targetkan akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu para pekerja yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Hubungan pekerja atau dalam hal ini kita sebut dengan karyawan dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling

ketergantungan. Pengusaha tidak mungkin bertindak sendiri tanpa karyawan, dan tidak mungkin karyawan bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kinerja karyawan oleh karenanya sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya dan antara keduanya saling ketergantungan.

Karyawan sebagai salah satu faktor yang bersinggungan langsung dengan proses produksi akan mempengaruhi target keberhasilan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Karyawan perlu didorong untuk melakukan kinerjanya dengan baik, maka perlu adanya penunjang salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak dan harmonis.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi

kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Kaswan, 2012: 287)

Mangkunegara (2009: 117) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hal ini dapat dikatakan karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah masalah kompensasi. Hasibuan (2009: 118) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena adanya faktor harapan itu, maka dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009: 84). Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang

cukup baik terhadap kepuasan karyawannya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu tingkat kepuasan bekerja karyawan akan rendah dan akhirnya akan berujung pada penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kompensasi yang diterima setiap karyawan berbeda-beda. Ada 3 P yang menentukan komposisi gaji karyawan. Pertama, Pay for people yaitu tergantung kepada kemampuan atau kompetensi yang dimiliki masing-masing individu. Semakin berpengalaman seseorang, maka nilai dirinya semakin tinggi. Kedua, Pay for position yaitu nilai berdasarkan kedudukannya pada posisi perusahaan. Semakin tinggi level jabatannya maka kompensasi yang diterima akan semakin besar. Ketiga, Pay for performance yaitu dinilai berdasarkan kinerja yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Perbedaan ini akan mempengaruhi asumsi rasa kepuasan tiap individu karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain faktor kompensasi, adalah faktor lingkungan yang ada disekitar karyawan. Perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktornya yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja (Sinungan, 2003: 24-25). Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja

karyawan. Tata ruang di tempat kerja seperti meubel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaran udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan area pertemuan formal, area tenang, privasi, penyimpanan pribadi, ruangan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 1992: 183). Pengaruh yang ditimbulkan diharapkan merupakan pengaruh yang baik agar semangat kerja tetap terjaga. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawannya, menurut Leblebici (2012: 2) mengungkapkan beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Lingkungan kerja yang ada untuk karyawan yang bekerja di dalam pabrik tentu akan berbeda dengan lingkungan kerja yang ada untuk karyawan yang bekerja di dalam kantor. Hal ini harus diperhatikan agar sesuai dengan lingkungan kerja yang ideal sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawannya. Ketidaksiuaian lingkungan kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan pada diri karyawannya.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan dalam bidang industri.

Penelitian ini sendiri mengambil objek di perusahaan pabrik PT. Gold Coin Specialities yang mana adalah pabrik pakan udang yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami Km 15,9 Tanjung Bintang, Lampung Selatan. Pabrik ini berdiri sejak tahun 2015 dan memproduksi pakan udang khususnya pakan udang tambak jenis Vannamei. Pabrik Gold Coin sendiri memiliki jumlah pekerja yang terdiri dari 140 orang dengan pembagian 3 penempatan yang berbeda .

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Gold Coin per Desember 2018

No.	Unit / Sub Unit	Jumlah Karyawan	Lokasi
1	Pabrik Produksi	102	Lampung Selatan
2	Tambak R&D Gold Coin	20	Lampung Selatan
3	Hatchery Ganesha	18	Lampung Selatan
Jumlah		140Karyawan	

Sumber: PT Gold Coin Specialities Lampung 2019

Pembagian leveling karyawan dalam struktur organisasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Struktur Organisasi PT. Gold Coin Specialities

Jabatan	Struktur Organisasi	Persentase
Head Dept	2 Orang	1,43 %
Asisten Manager	1 Orang	0,71 %
Supervisor	13 Orang	9,29 %
Staff produksi	100 Orang	71,43 %
Staff non Prod	24 Orang	17,14 %
TOTAL	140 Orang	100%

Sumber: PT Gold Coin Specialities Lampung 2019

Tabel diatas menunjukkan untuk karyawan PT. Gold Coin Specialities didominasi oleh staff produksi dengan usia relatif muda. Usia muda ini

berarti produktifitas yang dihasilkan masih tinggi namun dapat juga berarti tingkat kepuasan kerja masih relatif rendah karena karyawan muda lebih berfikir untuk dapat berpindah pekerjaan jika dirasa perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri mereka.

PT. Gold Coin Specialities Lampung sebagai salah satu pabrik yang tergolong baru, masalah produktifitas memegang peranan utama sebagai salah satu target yang akan dicapai perusahaan. Produktifitas tinggi yang diharapkan tentu harus diimbangi dengan kinerja yang tinggi pula dari para karyawannya.

PT Gold Coin Specialities Lampung harus mampu melakukan pengelolaan SDM yang ada secara baik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan di dalam menjalankan usahanya dapat memenuhi kinerja perusahaan, khususnya pada pencapaian kinerja tahunan yang belum dapat tercapai sesuai dengan harapan. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini terkait pencapaian kinerja:

Tabel 1.3 Kinerja PT. Gold Coin Specialities (dalam Metrik Ton)

Indikator Kinerja	TARGET VS PENCAPAIAN PENJUALAN							
	2015		2016		2017		2018	
Penjualan hasil Produksi	6000 MT	5725 MT	8000 MT	7238 MT	9000 MT	8104 MT	9000 MT	9085 MT

Sumber: PT Gold Coin Specialities Lampung 2019

Hasil pencapaian penjualan meningkat ditahun berikutnya, namun belum mencapai target yang telah ditetapkan kecuali untuk tahun 2018. Untuk mencapai hasil yang lebih baik melebihi target yang ada perlu diteliti

faktor-faktor yang harus dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini faktor kompensasi dan lingkungan kerja sebagai salah satu yang berkaitan erat dengan karyawan harus dapat diperhatikan dengan baik. Kompensasi yang baik dan sesuai dengan akan membawa karyawan menunjukkan hasil terbaik bagi perusahaannya. Indikator untuk kompensasi dapat berupa gaji dan insentif. Gaji merupakan pokok uang yang diterima oleh karyawan dan tidak berdasarkan kinerja, sedangkan insentif didapatkan berbeda untuk setiap karyawan tergantung kinerja mereka masing-masing. Sedangkan faktor lingkungan kerja yang salah satunya bisa kita jadikan indikator untuk patokan adalah pengukuran lingkungan kerja seperti pengukuran cahaya, udara, dan tingkat kebisingan yang tertuang dalam laporan tahunan pengujian lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh pihak PT. Gold Coin Specialities Lampung. Tabel 1.4 akan menjelaskan mengenai hasil untuk kompensasi dan lingkungan kerja:

Tabel 1.4 Komparasi kompensasi dan lingkungan kerja tahun 2015 - 2018

Indikator Penilaian	2015		2016		2017		2018	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Kompensasi								
1. Gaji diatas UMP	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2. Insentif Minimal 1x gaji	100%	75%	100%	75%	100%	80%	100%	100%
Hasil pengukuran lingkungan kerja								
1. Pencahayaan	Min. 100 Lux	163.6	Min. 100 Lux	122.9	Min. 100 Lux	127.4	Min. 100 Lux	144.3
2. Kualitas Udara CO > 30.000	Min. 30.000	23.619	Min. 30.000	14.379	Min. 30.000	25.511	Min. 30.000	25.131
3. Suara Bising	Max. 85 dB	61.5	Max. 85 dB	67.2	Max. 85 dB	68.8	Max. 85 dB	67.3

Sumber: PT Gold Coin Specialities Lampung 2019

Penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi variabel terikat dengan kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang secara teoretis mempengaruhi antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan dapat dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ada yang mendapatkan hasil positif namun ada juga yang mendapatkan hasil negatif. Untuk lingkungan kerja pun didapatkan perbedaan hasil di penelitian terdahulu, ada yang mengatakan berpengaruh positif, namun ada juga yang

mendapatkan hasil pengaruh negatif. Berdasarkan uraian diatas dan untuk meneliti mengapa bisa terjadi perbedaan pada hasil penelitian terdahulu, maka penulis akan membahas mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai *variable Intervening* Studi Kasus Pada PT. Gold Coin Specialities”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk latar belakang di atas dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities?
3. Apakah kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities?
4. Apakah lingkungan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi PT. Gold Coin Specialities dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih

baik sehingga produktifitas meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *grand theory*, Teori Perilaku Organisasi sebagai *middle theory*, dan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai *applied theory*.

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempunyai hubungan lurus dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semakin tinggi produktivitas yang dilakukan karyawan, maka kinerja akan semakin baik, dan pertumbuhan kinerja ini akan membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja ini sendiri harus dapat terukur karena dari hasil pengukuran kita bisa mengetahui apa yang harus diubah oleh perusahaan dan mana yang harus dipertahankan dan ditingkatkan. Dalam sub bab ini akan dibahas apa itu pengertian kinerja, karakteristik kinerja, faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, dan indikator pengukuran suatu kinerja.

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai dasar penilaian suatu manajemen organisasi harus dapat diukur sebagai hasil penilaian kegiatan sehari-harinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67). Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012: 187) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Hasil kerja ini yang akan kita jadikan dasar penilaian atas prestasi karyawan kita. Pengertian kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2009: 9) adalah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini harus dapat terukur sesuai kebutuhan perusahaan tersebut.

Pendapat lain berkaitan dengan kinerja disampaikan oleh Rivai dan Fawzi (2004: 309) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai & Fawzi (2004: 310) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, sehingga dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri yang khas dari seseorang atau sesuatu hal. Karakteristik karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tentunya adalah karakteristik yang baik dan berguna bagi kemajuan perusahaan. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2009: 68) sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karakteristik yang seperti telah disebutkan diatas adalah karakteristik yang diharapkan oleh suatu perusahaan ketika mereka merekrut seorang calon karyawan. Karakteristik dapat terus dibangun dan ditingkatkan oleh perusahaan dengan banyak cara seperti pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran.

2.1.3 Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tentu tidak mudah. Ada banyak faktor dibalik keberhasilan kinerja yang tinggi yang harus kita cermati baik dari sisi karyawan maupun sisi perusahaan.

Menurut Gibson (2008: 123) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Faktor internal maupun eksternal ini menjadikan kinerja dapat berubah-ubah sesuai apa yang sedang dialami oleh karyawan di perusahaan tersebut. Faktor-faktor ini harus sebisa mungkin dijaga agar tidak terjadi perubahan yang menyimpang sehingga kinerja bisa terus stabil.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2009: 13) yaitu di antaranya :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dua faktor diatas memiliki konsep yang hampir serupa dengan faktor-faktor sebelumnya dimana individu karyawan dan pihak perusahaan harus saling dapat membantu dan melengkapi agar kinerja yang sudah

ditargetkan oleh perusahaan dapat tercapai. Jika salah satu mengalami penyimpangan, maka dapat dipastikan akan terjadinya penurunan kinerja di perusahaan tersebut.

2.1.4 Indikator kinerja karyawan

Kinerja sebagai sesuatu yang akan kita hitung dan nilai memiliki beberapa tolak ukur sebagai patokan untuk menilai hasil kerja karyawan. Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, salah satunya Bernadin dalam Robbins (2006: 260) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawanitu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

Indikator ini merupakan salah satu dasar bagi perusahaan untuk merumuskan penilaian terhadap kinerja karyawan selama periode kerja.

Perusahaan dapat meluaskan aspek-aspek penilaian menjadi beberapa hal menyesuaikan dengan situasi perusahaan yang ada.

Pendapat lain dalam Mathis dan Jacson (2002: 376) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kuantitas dari hasil

Merupakan jumlah yang di hasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas kerja yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Kehadiran

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.

d. Kemampuan bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Indikator yang diungkapkan oleh Mathis dan Jacson memiliki nilai tambah yaitu dalam hal kemampuan bekerjasama. Kemampuan ini dapat kita gunakan juga sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan,

misalnya adanya survey 360^o yang dapat menilai karyawan dari sisi pemimpin, sisi anak buah, dan sisi rekan sejawat.

Sumber lain seperti Handoko (2001: 193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Tingkat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

c. Tingkat stress

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses beripikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan dalam ruang kerja, dan sebagainya.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

Handoko menambahkan tingkat stress dalam salah satu indikatornya. Stres ditempat kerja dalam jumlah yang cukup akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan lebih mengeluarkan kemampuannya. Namun jika berlebihan akan membawa dampak jenuh dan bosan sehingga kinerja yang kita harapkan tidak bisa tercapai.

Penulis memakai teori indikator kinerja dari Bernadin dalam Robbins (2006: 260) yaitu sebanyak 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

2.2 Kompensasi Kerja

Hal mendasar bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik adalah adanya harapan akan timbal balik yang setimpal dari perusahaan. Timbal balik ini muncul dalam bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya . Kompensasi merupakan salah satu

indikator bagaimana karyawan akan berperilaku dan menunjukkan kualitas terbaik mereka. Pada sub bab ini akan kita bahas mengenai apa itu pengertian kompensasi, manfaat kompensasi, dan juga indikator untuk mengukur kompensasi itu sendiri.

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Arep dan Tanjung (2002: 197) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Wayne dalam Mangkuprawira (2004: 203) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Faktor kompensasi merupakan salah satu faktor harapan dalam diri karyawan agar dapat memperbaiki kualitas hidup mereka.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004: 203). Kompensasi harus dapat dinegosiasikan antara perusahaan dan karyawannya.

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004: 205) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan,

tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2009: 204).

Penilaian kompensasi yang tepat akan membuat karyawan merasa bersemangat dan memberikan kualitas pekerjaan terbaik kepada perusahaan dengan harapan akan bertambahnya tingkat kompensasi yang mereka terima.

2.2.2 Manfaat Kompensasi

Kompensasi yang tepat memiliki banyak manfaat bagi karyawan maupun bagi sisi perusahaan. Kompensasi harus dilakukan secara tepat sasaran dengan melihat latar belakang dari individu karyawan tersebut.

Manfaat kompensasi menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012: 4) sebagai berikut:

1. Manfaat kompensasi bagi karyawan:

a. Biaya hidup:

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal

b. Kepuasan (*Satisfaction*):

Kepuasan adalah istilah *evaluative* yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

2. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

a. Memperoleh karyawan yang bermutu:

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan-karyawan tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

b. Menciptakan loyalitas karyawan:

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan:

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah hak karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Manfaat kompensasi yang jika dilakukan dengan baik akan membawa sinergi positif terhadap kedua belah pihak. Sinergi ini diharapkan akan menghasilkan arah menuju kinerja yang lebih baik.

2.2.3 Indikator-indikator kompensasi

Kompensasi tidak dapat diberikan secara asal dan sembarangan. Ada beberapa indikator yang harus dinilai sebelum keputusan diambil.

Panggabean (2004: 77) mengatakan ukuran program kompensasi yang

dapat di berikan oleh organisasi kepada karyawan di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga di katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi karyawan tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan tranportasi dan sebagainya.

Perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2009: 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah

- c. Upah insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

Sumber lain seperti menurut Simamora (2004: 445) adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili

jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

e. **Kompensasi Non Finansial**

Hal ini dapat berupa bentuk kondisi kerja yang mendukung, seperti atasan yang tidak pelit akan pujian, rekan kerja yang saling membantu, waktu kerja yang fleksibel juga akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Semua indikator dari sumber diatas memiliki dasar ukur yang hampir sama antara satu dengan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sebagai satu kesatuan dalam tujuan utama seseorang untuk bekerja.

Penelitian ini sendiri memakai indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445)

2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja karyawan harus memiliki kriteria-kriteria yang ideal, karena lingkungan kerja yang ideal akan membawa suasana ideal untuk bekerja dan mencurahkan segala kemampuan karyawan dengan suasana hati yang gembira. Banyak penelitian yang sudah dilakukan terdahulu menyebutkan bahwa hati yang gembira akan membawa energi positif yang baik dan energi yang baik akan membawa produktivitas kinerja meningkat pula. Lingkungan kerja

yang akan dibahas dalam sub bab ini meliputi apa itu pengertian lingkungan kerja dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Perlu dipahami apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja secara jelas. Nitisemito (1992: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi lain disampaikan oleh Sedarmayanti (2001: 21) bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja sebagai salah satu hal yang bersinggungan langsung dengan kita harus dapat diatur sedemikian rupa agar kondusif bagi para karyawannya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mill dalam Wahyudi dan Suryono (2006: 5) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Kinerja yang menjadi target perusahaan dapat lebih mudah tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang ideal.

Pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian diantara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun kondisi fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung

terhadap kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu baik tidaknya kinerja karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Sehingga apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja karyawan cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dari kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. 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 di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawannya. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada karyawannya karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawannya. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

f. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya petugas jaga. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

g. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

Selain pendapat diatas, Sihombing dalam Naibaho (2010: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a) Fasilitas kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas

b) Gaji dan tunjangan.

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c) Hubungan kerja.

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Fraser dalam Wahyudi dan Suryono, 2006: 5). Kepuasan kerja yang tinggi akan membawa kita lebih dekat dalam mencapai target perusahaan.

Penelitian ini sendiri akan menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46)

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam hal ini sebagai variabel mediasi atau sering disebut variabel *intervening* atau variabel mediasi. Hipotesis yang berkaitan dengan mediasi sangat umum dijumpai dalam penelitian keperilakuan. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut *simple mediation* dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut *multiple mediation* (Baron dan Kenny, 1986).

Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam tesis ini adalah sebagai variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Salah satu ciri dari variabel *intervening* adalah misalnya mudah berubah, misal mood, emosi, rasa puas, benci, sedih, dll. Dalam sub bab ini akan dibahas mengenai apa itu kepuasan kerja, fungsi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, bagaimana mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang dalam hal ini ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat diteliti lebih lanjut.

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini di cerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja (Fathoni, 2006: 174). Pendapat lain mengatakan Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2003: 295). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat

mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja.

Kepuasan kerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari karyawan yang mencerminkan apakah karyawan itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah diberikan perusahaan.

2.4.2 Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri memiliki fungsi bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Handoko (2001: 195) mengatakan kondisi atau ketidakpuasan kerja akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Pekerja yang puas merupakan pra-kondisi untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan pelanggan.

Kondisi yang tentunya ideal ialah jika kepuasan kerja dapat terpenuhi bagi semua karyawannya.

2.4.3 Faktor-faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja di pengaruhi faktor yang satu sama lainnya saling berkaitan, meskipun masing-masing faktor tidak mungkin dapat dipisahkan secara sempurna, tetapi dengan analisis statistik faktor-faktor yang ada dapat dipisahkan sehingga dapat memberikan petunjuk adanya pengaruh antara faktor-faktor yang ada dengan kepuasan kerja (Kaswan

2012: 286). Faktor –faktor tersebut akan memudahkan kita dalam menilai skor kepuasan kerja yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2012: 286) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Model ini di maksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada yang di terima orang akan tidak puas, dan sebaliknya apabila individu menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari presepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu di perlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik, model ini menyiratkan perbedaan individu mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing dan bisa mejadi variabel yang memediasi kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan kerja.

Faktor diatas dapat kita gunakan ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap karyawannya. Kepuasan yang tinggi akan terasa bagi karyawan agar mau berusaha lebih baik ditahun berikutnya.

2.4.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan kondisi kerja yang kurang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap betapa puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins, 2006: 91). Rumitnya pengukuran kepuasan kerja ini dapat kita coba ukur dengan faktor-faktor kepuasan kerja.

Robbins (2006: 91) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi

- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

Empat faktor diatas akan membawa kepuasan kerja jika dirasa pekerjaan yang diberikan dapat melatih karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam pemecahan masalah, adanya tingkat upah yang sesuai dengan keberhasilan individu karyawannya, serta kondisi dan rekan kerja yang dapat dijadikan penambah semangat bagi karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

2.4.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering mengalami fase naik dan turun. Sebisa mungkin kepuasan kerja harus dijaga agar stabil. Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain (Kaswan, 2012: 289). Menurut (Luthans, 2006: 431) hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
- b. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi diri karyawan tersebut. Karyawan yang tahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

akan merasa puas jika hasil kerjanya dapat diapresiasi oleh perusahaan tempatnya bekerja.

2.4.6 Indikator kepuasan kerja

Mengukur kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator. Luthans (2006: 431) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa di pandang sebagai hal yang di anggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

b. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi

c. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

d. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

e. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Kepuasan kerja yang dapat terukur memudahkan kita untuk mengevaluasi disisi mana indikator harus ditingkatkan sehingga dapat lebih tepat sasaran.

Penelitian ini akan menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006: 431) sebagai dasar penelitian.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian.

Beberapa hasil penelitian terdahulu seperti Blazovich (2013: 165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich (2013: 165) didukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja (2011: 910) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2013: 87) menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini akan kita uji kembali dalam penelitian di tesis ini.

Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda sesuai dalam penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2014: 13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Juniarti (2014: 13) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2014: 74) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam Tabel 2.1 dan 2.2 berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut.

Tabel 2.1 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Blazovich (2013)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2	Jamil dan Raja (2010)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Evaluasi kinerja (X ₂) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3	Sopiah (2013)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kepuasan kerja (X ₂) 3. Kinerja karyawan (Y)	Positif Signifikan
4	Rizal (2014)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Stres Kerja (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak Signifikan
5	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X ₁) 1. Kinerja karyawan (Y)	Negatif tidak Signifikan

Sumber: *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Positif signifikan dari 3 hasil penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai kecenderungan besar. Sebaliknya untuk 2 hasil negatif tidak signifikan menunjukkan korelasi lemah antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempunyai kecenderungan kecil. Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research Gap*, oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan

menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Pengaruh lingkungan kerja sendiri dapat terbagi menjadi pengaruh yang signifikan dan pengaruh yang tidak signifikan. Nguyen *et al.* (2014: 12) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Nguyen *et al.* (2014: 12) didukung oleh hasil penelitian oleh Amusa *et al.* (2013: 460) di mana hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Taiwo (2009: 306) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan produktivitas yang tinggi yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini yang akan kita jadikan dasar dalam pengujian di tesis ini.

Ada pengaruh signifikan, namun ada juga hasil penelitian yang menyebutkan pengaruh tidak signifikan. Contohnya adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arianto, 2013: 198). Hasil penelitian Arianto didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013: 151) menyimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 akan membagi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja.

Tabel 2.2 Ringkasan *Research Gap* Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Nguyen <i>et al.</i> (2014)	1. Lingkungan Kerja (X ₁) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2	Amusa <i>et al.</i> (2013)	1. Lingkungan Kerja (X ₁) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
3	Taiwo (2009)	1. Lingkungan Kerja (X ₁) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4	Arianto (2013)	1. Kedisiplinan (X ₁) 2. Lingkungan Kerja (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
5	Sari (2013)	1. Kompetensi (X ₁) 2. Lingkungan Kerja (X ₂) 3. Kepuasan Kerja (Y ₁) 4. Kinerja Karyawan (Y ₂)	Negatif tidak signifikan

Sumber: *Research Gap* penelitian terdahulu

Positif signifikan dari 3 hasil penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi antara pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependen mempunyai kecenderungan besar. Sebaliknya untuk 2 hasil negatif tidak signifikan menunjukkan korelasi lemah antara pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependen dengan mempunyai kecenderungan kecil. Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Research Gap*, oleh karena itu pengaruh tersebut akan dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sugiyanti (2012)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada Fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)	<p>Variabel Bebas Lingkungan kerja Budaya Organisasi Kompensasi</p> <p>Variabel Terikat Kepuasan kerja Kinerja</p> <p>Metode analisis : Regresi Berganda</p>	<p>Hasil pengujian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Hasil Pengujian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Hasil Pengujian Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja</p> <p>Hasil Pengujian Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja</p>
2.	Aditya K (2014)	Analisis Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (studi pada karyawan bagian HRD PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk)	<p>Variabel Bebas Motivasi kerja Lingkungan kerja Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Terikat Kinerja karyawan</p> <p>Metode analisis : Regresi berganda</p>	<p>Hasil Pengujian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Hasil Pengujian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
3.	Himawan (2014)	Analisis Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah	<p>Variabel Bebas Lingkungan kerja Kompensasi</p> <p>Variabel Terikat Kepuasan kerja</p> <p>Metode analisis : Regresi berganda</p>	<p>Hasil Pengujian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>Hasil Pengujian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Richard Belfield & David Marsden	<i>Performance pay, monitoring environments, and establishment performance</i>	<i>cross-section and panel data from the 1998 Workplace Employee Relations Survey</i>	<i>The use of performance-related pay (PRP) can enhance performance of outcomes</i>
5	Patrick L. O'Halloran	<i>Performance pay and employee turnover</i>	<i>Utilizing a nationally representative longitudinal dataset of individuals, analysis begins with a parsimonious specification of the determinants of turnover</i>	<i>a negative relationship between an aggregate measure of PRP and turnover</i>
6	Santiago Melián-González and Jacques Bulchand-Gidumal	<i>New evidence of the relationship between employee satisfaction and firm economic performance</i>	<i>two independent sources obtained firms' data about worker attitudes and financial and productivity performance</i>	<i>Overall satisfaction and satisfaction with senior leadership, compensation, and work/life balance, respectively impact firm performance</i>

2.6 Kerangka Berpikir

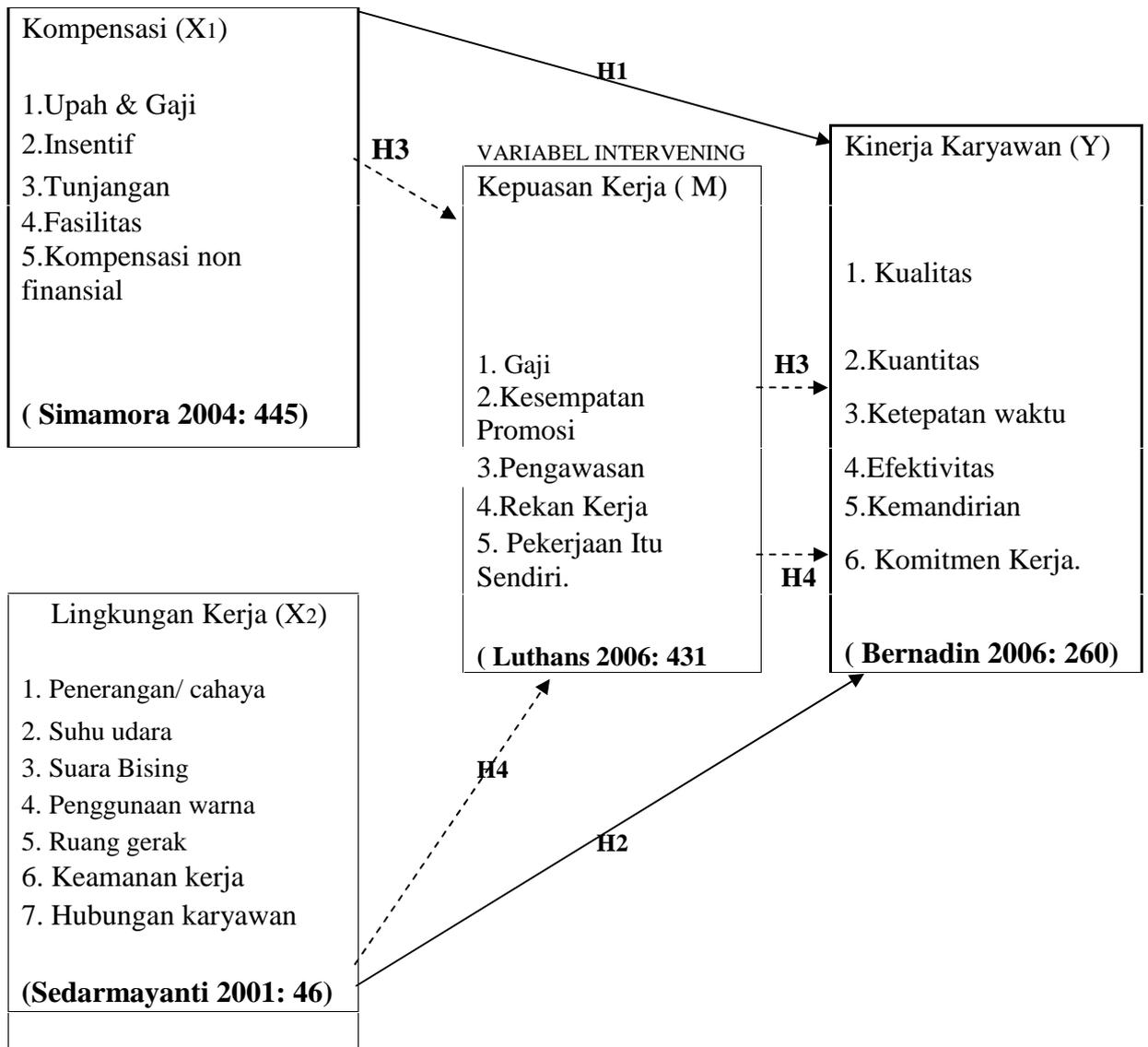
Peningkatan kinerja merupakan hal yang harus masuk ke dalam daftar prioritas dalam manajemen suatu perusahaan agar target yang telah disusun dapat tercapai. Pengaruh kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam hal ini salah satunya memegang peranan utama karena berkaitan dengan motivasi internal dari para karyawan yang ada. Kompensasi yang baik akan membawa karyawan untuk merasa lebih menghargai perusahaannya dan pada akhirnya membawa peningkatan kinerja yang

lebih baik. Selain faktor internal kompensasi, dapat kita cermati juga pengaruh faktor lingkungan kerja yang bersinggungan langsung dengan keseharian karyawan ditempatnya bekerja. Lingkungan yang baik akan membawa rasa nyaman dan kekeluargaan sehingga karyawan merasa menjadi satu dengan karyawan lainnya. Faktor lain supaya kinerja berjalan dengan baik manajer harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi mediasi dalam prosesnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Terdapat 4 (empat) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 2 (dua) variabel independen (bebas), 1 (satu) variabel *intervening*, dan 1 (satu) variabel dependen (tergantung), yaitu:

1. Kompensasi kerja sebagai variabel independen (X_1)
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_2),
3. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (M)
4. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.1 . Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis

Hasil kajian pustaka, rumusan masalah, dan tujuan penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
- 2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
- 3 : Kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities
- 4 : Lingkungan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar sebagai penyempurnaan ilmu pengetahuan sebelumnya telah dilaksanakan oleh para peneliti dan ilmuwan dalam bidang ilmunya masing-masing. Penelitian ini bersifat untuk menguji teori-teori yang telah lebih dulu muncul untuk kembali ditelaah kebenarannya.

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2003: 11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.
2. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
3. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini

mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono, (2003: 14) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:

1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Teori di atas penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Penelitian yang dilakukan menjelaskan sebab akibat antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening* sebagai penghubung diantara keduanya. Penelitian penjelasan ini menyoroti antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian akan diperoleh kepastian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gold Coin Specialities.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Efendi, 1989: 46). Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Adapun maksud definisi operasional penelitian ini adalah untuk mempermudah pemahaman tentang pengukuran atas variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat dibentuk dalam matrik operasionalisasi variabel penelitian.

Matrik operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 yang menunjukkan variabel yang akan diuji pada penelitian ini.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi Kerja (X1)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dan ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004: 442)	1.Upah & Gaji	Likert
		2.Insentif	
		3.Tunjangan	
		4. Fasilitas	
		5. Kompensasi Non finansial	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti 2001: 46)	1. Penerangan/ cahaya	Likert
		2. Suhu udara	
		3. Suara Bising	
		4. Penggunaan warna	
		5. Ruang gerak	
		6. Keamanan Kerja	
		7. Hubungan karyawan	
Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang(Luthans, 2006: 243)	1. Gaji	Likert
		2.Kesempatan Promosi	
		3.Pengawasan	
		4.Rekan Kerja	
		5.Pekerjaan Itu Sendiri.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Bernadin, 2006:379)	1. Kualitas	Likert
		2.Kuantitas	
		3.Ketepatan waktu	
		4.Efektivitas	
		5.Kemandirian	
		6.Komitmen Kerja.	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2003: 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Gold Coin Specialities sejumlah 140 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2003: 116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang dipergunakan dalam penelitian adalah Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Random sampling adalah metode paling dekat dengan definisi probability sampling. Pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi. Jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007: 78) :

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

di mana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (5% - 10%).

Dari rumus Slovin di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{140}{1+140(0.05)^2} = 104 \text{ orang}$$

3.4 Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian (Bungin, 2004: 119). Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data dari responden atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan, dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh responden di PT. Gold Coin Specialities. Data sekunder yang digunakan untuk melengkapi laporan, yaitu data yang disediakan oleh instansi yang terkait dengan obyek penelitian yaitu PT. Gold Coin Specialities. Data sekunder juga dapat berasal dari laporan-laporan dan sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Kuisisioner (angket)

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006: 151) adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2003: 199) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini

adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan persepsi responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perkantoran atau perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah dari perkantoran atau perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub-variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. Ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berikut contoh tabel skala Likert:

3.2. Tabel Skala Likert

TABEL SKALA LIKERT

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono (2003: 168)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan SmartPLS versi 3.2.8 sebagai *software*nya.

Menurut Jogiyanto (2009: 11), PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolinearitas. Selain itu PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model struktural tersebut menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Model pengukuran menunjukkan hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk.

Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini. PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis langsung, tidak langsung, dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi (Birkinshaw *et al.*, 1995).

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *Outer Model* mendefinisikan

bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *Outer Model* yaitu:

1. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Dalam penelitian ini nilai *loading factor* 0,5 dianggap cukup memadai untuk jenis penelitian eksplorasi. Selain dengan nilai *loading factor*, *convergent validity* juga dapat diukur menggunakan parameter AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE merupakan rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang destimasi melalui *loading standarize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS (Jogiyanto, 2009: 79), dimana nilai AVE harus lebih besar 0,5.
2. *Discriminant Validity*, dinilai dengan berdasarkan nilai *cross loading*, model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai *cross loading* untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2009: 61).
3. Uji Realibilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Jogiyanto, 2009: 62). Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Composite*

Reliability > 0,7, namun untuk jenis penelitian eksplorasi nilai > 0,6 masih dapat diterima

3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian ini diolah oleh penulis meneliti struktural model dengan mengukur *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) (Jogiyanto, 2009: 62). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

1. *Coefficient of Determination* (R^2)

Nilai R-square adalah koefisien determinasi pada konstruk. Menurut Chin (1998), nilai R-square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

2. *Path Coefficients* (β)

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*. *Path Coefficients* merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Tahapan teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Editing data, dimana peneliti memeriksa kembali data yang telah dikumpulkan dengan menilai apakah data yang telah dikumpulkan tersebut relevan untuk diolah.
2. Koding data, dimana peneliti berupaya mengklarifikasikan jawaban angket dari responden.
3. Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah Interpretasi adalah suatu upaya peneliti menemukan makna dalam data dan menjawab pertanyaan dari temuan penelitian.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara hasil *path coefficient* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* dengan *T-tabel*. Jika nilai *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-tabel*, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95% (*alpha* 5%) maka nilai *T-tabel* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah $\geq 1,96$ (Jogiyanto, 2009: 63).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian mendukung hipotesis yang ada yaitu:

1. Kompensasi dari PT Gold Coin Specialities berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gold Coin Specialities, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi karyawan semakin tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan semakin baik.
2. Lingkungan kerja karyawan PT Gold Coin Specialities berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gold Coin Specialities, hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan diikuti dengan kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya karena dengan adanya kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan

PT Gold Coin Specialities sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya

4. Lingkungan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Gold Coin Specialities sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang baik sehingga karyawan merasa bersemangat untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan PT Gold Coin Specialities sesuai dengan usaha yang telah diberikan karyawannya. Jika memang ada karyawan yang berprestasi baik, dapat memberikan imbalan yang layak baik berupa insentif sesuai hasil kinerjanya, kesempatan promosi dan lainnya.

2. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan dalam menyampaikan ide atau masukan yang lebih baik melalui komunikasi yang terjalin baik tanpa adanya tekanan, bisa dengan adanya forum rutin pertemuan antar karyawan untuk menciptakan suasana

kekeluargaan di lingkungan kerja, hal ini dapat mempegaruhi rasa saling membantu sesama karyawan PT Gold Coin Specialities.

3. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan dalam bisa berkembang dengan adanya kesempatan promosi untuk karyawan yang memang memiliki penilaian kerja yang baik. Promosi ini bagus untuk memacu semangat karyawan lain agar terus memberikan kinerja terbaik untuk PT Gold Coin Specialities.

4. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan untuk pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka agar kualitas hasil produksi bisa terus meningkat. Pelatihan yang baik akan membentuk karyawan untuk lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta
- Aditya Kiswuryanto. 2014. Analisis Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening* (studi pada karyawan bagian HRD PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk). Semarang : Universitas Diponegoro
- Amusa, Isaka Oyintola, Abiodun Olaide, Ajani Florence Olabisi. 2013. “*Work Environments and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South – West Nigeria*”. Dalam International Journal of Library and Infomationa Science , Vol. 5 No.11 Nigeria: Kwara State University.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti ; Jakarta
- Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Dalam Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Hal 198 -120 Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka cipta.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Birkinshaw, Morrison, & Hlland. 1995. Hamel& Prahalad, 1985; Porter, 1985;Zou& Cavusgil, 1996

- Blazovich ,Janell L. 2013. *Team Identity and Performance-Based Compensation Effects on Performance. Team Performance Management Vol.19 No.3/4* pp. 153-184. DOI 10.1108/TPM-11-2012-0035. Emerald
- Bungin Burhan. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, I.(2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H..2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Himawan Chandra Hadinata. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen, Jawa Tengah*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Jamil dan Raja. 2011. *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.3 No.8 December 2011
- Juniarti , D. 2014.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating (Studi Kasus Pada Karyawan Perbankan Tanjung Pinang)*
- Kaswan, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Leblebici, Demet. 2012. *Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1), pp:38-49
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Mathis, Robert L dan Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Mandar Maju.
- Naibaho, H. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). Naibaho, Hastuti. et al. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus tJurnal Manajemen. Vol. 5, No. 1, April 2010 , 22-26.
- Nguyen, D. Phong, Chuong X. Dang, Lam D. Nguyen. “*Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam*”. Dalam *International Entrepreneurship and Management Journal*, Hal. 3 – 4 Vietnam. University of Economics Vietnam
- Nitisemito, Alex S., 1992. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Rizal G. Samsir. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HOHO Pekanbaru”. *Jurnal Fekon* Vol. 1 No. 2.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Fajar Maya. 2013. “Pengaruh Kompetisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokokerto ”. Dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol 9 No.2 Hal. 137-159 Surabaya: Pascasarjana - Untag Surabaya.
- Sedarmayanti, 2001; *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.

- Sopiah. 2013. *The Effect Of Compensation Tower Job Satisfaction and Job Performance of Out Sourcing Employees. Jurnal of learning and Development*. 2164-4063 vol 62.
- Sugiyanti, Gita. 2012. Pengaruh lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Semarang: Untag.
- Sugiyono. 2003. Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS. Bandung : Alfabeta
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. “*The Influence Of Work Environment On Workers Productivity : A Case Of Selected Oil and Gas Industry in Lagos , Nigeria*”. Dalam African Journal Business Management, Vol 4 No 3 Hal 302 - 303 Nigeria: Scholl Of Business, Covenant University.
- Wahyudi dan Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1