

**PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA *CANDY LADY*
STORE BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
ALMA TEISA FERYANI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA *CANDY LADY STORE* BANDAR LAMPUNG

Oleh

Alma Teisa Feryani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung dengan populasi sebanyak 46 orang dan sampel sebanyak 46 responden yang ditentukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *regresi linier* dan *path analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan *Candy Lady Store* Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPENSATION, DISCIPLINE OF WORK AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH JOB SATISFACTION AT *CANDY LADY STORE* BANDAR LAMPUNG

By :

Alma Teisa Feryani

This research aims is to know the influence of employee compensation, the discipline of work and work environment on performance of employees through the employee's job satisfaction to candy lady store Bandar lampung with a population of 46 people and sample as many as 46 respondents who were determined by the technique of probability sampling by using simple random sampling. Data collection is done using questionnaire analysis with techniques using linear regression and path analysis. The subject of this research is employees of Candy Lady store in Bandar Lampung. This research methods used descriptive-qualitative method with the approach of ex post facto and survey. The results of the study indicate that there is influence of compensate employees, the discipline of work and work environment on performance of employees through the employee's job satisfaction at the Candy Lady Store Bandar Lampung.

Keyword: Job satisfaction, the performance of employees, employee compensation, discipline of work and work environment.

**PENGARUH KOMRPNSASI KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA *CANDY LADY*
STORE BANDAR LAMPUNG**

Oleh

ALMA TEISA FERYANI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA PENDIDIKAN

pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA *CANDY LADY STORE* BANDAR LAMPUNG**

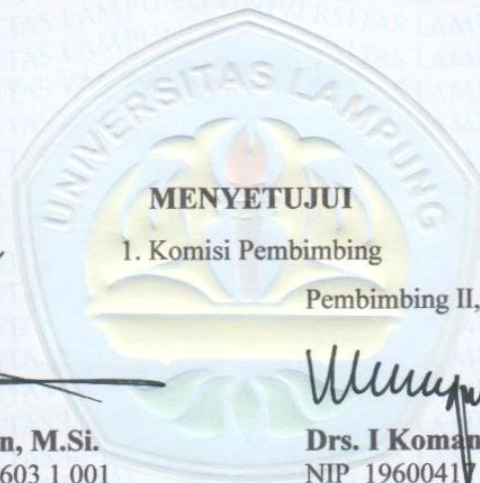
Nama Mahasiswa : ***Alma Teisa Feryani***

No. Pokok Mahasiswa : **1513031051**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

Drs. I Komang Winatha, M.Si.
NIP 19600417 198711 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

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

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

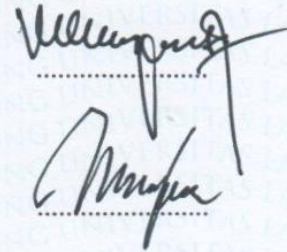
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. I Komang Winatha, M.Si.**



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

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patnan Raja, M.Pd.
NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **06 Maret 2019**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Alma Teisa Feryani

NPM : 1513031051

jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

Bandar Lampung, 29 Maret 2019



Alma Teisa Feryani

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Alma Teisa Feryani dilahirkan di Gunung Agung pada tanggal 30 Desember 1996, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Kadarsah dan Ibu Endang Sulistyowati.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Bandar Agung dan selesai tahun 2009, lalu melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Terusan dan selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Negeri 2 Terusan Nunyai dan lulus tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswi Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Mandiri Reguler.

Pada tahun 2018, penulis menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata-Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di desa Napal, Kecamatan Tanggamus dan PPL di SMP Negeri 2 Bulok, Kecamatan Tanggamus.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah SWT. atas segala limpahan Nikmat serta Karunia-

Nya, Skripsi ini kupersembahkan kepada:

**Ayahanda tersayang Kadarsah dan Ibunda tercinta Endang
Sulistyowati yang senantiasa menyayangi dan mendo'akan
keberhasilanku.**

**Kedua adikku Fajar Aska dan Maher Mierza Adabby yang selalu
membuatku termotivasi untuk menjadi kakak yang baik.**

**Dan untuk keluarga besar Ahmad Husein dan Raden Mulyani
Yang selalu mendoakanku dan menenyemangatiku**

Semoga kita semua berkumpul di Surganya Allah kelak.

Aamiin.

MOTTO

“Dan taatlah kepada Allah SWT. dan Rasul-Nya serta janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Anfal : 46)

“Biarkan orang merendahkanmu , tapi jangan sampai kamu merendahkan diri sendiri”

(Anonymous)

“The best revenge for the people who have insulted you is the success that you can show them later.”

(Alma Teisa Feryani)

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Karena limpahan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja *Candy Lady Store Bandar Lampung*”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (P.IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Sunyono, M.Si. selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerjasama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd. Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;

4. Bapak Dr. Riswanti Rini selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
5. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
7. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program studi Pendidikan Ekonomi yang juga sekaligus sebagai Pembimbing Akademik penulis, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan serta kesediaan meluangkan waktu dalam membimbing penulis untuk penyelesaian skripsi ini;
8. Bapak Drs. I Komang Winatha, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak memotivasi dan meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini;
9. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., yang telah bersedia menjadi pembahas penulis. Terima kasih untuk membantu penulis dalam skripsi;
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi atas ilmu dan didikan yang telah diberikan;
11. Pimpinan dan Karyawan Candy Lady Store yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat ini;
12. Papa dan Mama yang selalu mendukung setiap langkahku serta do'a yang tak pernah henti dihaturkan di setiap sujudnya, mungkin aku tidak akan pernah bisa untuk membalasnya dan Kedua adikku semoga teteh bisa menjadi kakak kebanggaan kalian;
13. Keluarga besarku Ahmad Husein dan Raden Mulyani terima kasih untuk semangat dan do'a nya.

14. Sahabatku Yustika, Nika, Memel dan Rani terima kasih atas keceriaannya, motivasinya serta pengarahan untukku cepat menyelesaikan pendidikan.
15. Keluarga KKN-KT Bulok, Anti, Aji, Wayan, Indri, Yuli, Ratna, Atika dan Desti terima kasih suka duka bersama selama 45 hari hingga saling *support* selama penyusunan skripsi ini;
16. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015, terima kasih atas kebersamaan perjuangannya selama ini dari mahasiswa baru hingga sarjana;
17. Seluruh kakak tingkat serta adik tingkat Pendidikan Ekonomi semoga kita semua sukses, tak lupa juga Kak Dani, Om Herdi, dan Om Joko yang selalu membantu kami dalam menempuh studi;
18. Dan terimakasih untuk Rafi Bramantyo yang selalu dengan sabar menemaniku meskipun jarak memisahkan serta terimakasih sudah menjadi motivator terbaik;
19. Semua pihak yang membantu dan turut terlibat dalam kehidupanku. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terimakasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya;

Bandar Lampung, Maret 2019
Penulis,

Alma Teisa Feryani

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN

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

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	15
1. Kompensasi	15
2. Disiplin Kerja.....	16
3. Lingkungan kerja.....	19
4. Kinerja karyawan.....	28
5. Kepuasan kerja	35
B. Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Pikir	41
D. Paradigma Penelitian.....	44
E. Hipotesis.....	45

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel.....	49
3. Teknik Sampling.....	49

C. Variabel Penelitian	50
D. Definisi Variabel	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Observasi	55
2. Wawancara	55
3. Dokumentasi	55
4. Angket	56
F. Uji Persyaratan Instrument.....	56
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
G. Metode Analisis Data.....	60
H. Pengujian Hipotesis	61
1. Uji Kelinearan Regresi	61
2. Uji Multikolinearitas	62
3. Uji Autokorelasi.....	64
4. Uji Heterokedastisitas	65
I. Teknik Analisis Data	66
1. Persyaratan analisis jalur.....	67
2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur	68

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	70
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	70
3. Profil Perusahaan	70
2. Visi dan Misi	71
B. Gambaran Umum Responden	73
C. Deskripsi Data	73
1. Data Kompensasi	74
2. Data Disiplin Kerja.....	78
3. Data Lingkungan Kerja	81
4. Kepuasan Kerja	83
5. Kinerja Karyawan	86
D. Uji Asmsi Klasik	90
1. Uji Linearitas Garis Regresi	90
2. Uji multikolinearitas	92
3. Uji Autokorelasi	94
4. Uji Heterokedastisitas	96
E. Analisis Data	101
1. Persamaan Struktural	104
F. Pengujian Hipotesis	109
1. Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial	109
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	117

H. Kesimpulan Analisis Statistik	119
I. Pembahasan.....	123

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	136

DAFTAR PUSTAKA

1. Data Pesaing Candy Lady Store di Bandar Lampung.....	2
2. Target dan Realisasi Penjualan <i>Candy Lady Store</i> Periode Januari – Juni 2018.....	3
3. Tingkat Absensi Karyawan Candy Lady Store Januari –Juni Tahun 2018	4
4. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada <i>Candy Lady Store</i>	6
5. Data Turnover Karyawan Keluar Karena Undur Diri Candy Lady Store	7
6. Hasil Wawancara Terhadap 30 Karyawan <i>Candy Lady Store</i> Tentang Kepuasan Kerja.....	8
7. Nilai Pencapaian Kerja	31
8. Kriteria Penilaian Kualitas Output.....	34
9. Penelitian yang Relevan	40
10. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
11. Kategori Besarnya Reliabilitas	59
12. Keadaan Karyawan	73
13. Sarana dan Prasaranan <i>Candy Lady Store</i>	73
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Karyawan	76
15. Kategori Variabel Kompensasi Karyawan	77
16. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	79
17. Kategori Variabel Disiplin Kerja	80
18. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	82
19. Kategori Variabel Lingkungan Kerja.....	83
20. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	85
21. Kategori Variabel Kepuasan Kerja	87
22. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	88
23. Kategori Variabel Kinerja Karyawan.....	89
24. Rekapitulasi Uji Normalitas	91
25. Rekapitulasi Lineraritas Regresi.....	95
26. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	96
27. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
28. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 1	124
29. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 2	125
30. Rangkuman Dekomposisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total tentang variabel Kompensasi Karyawan (X_1) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Pada <i>Candy Lady Store</i>	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma penelitian	45
2. Diagram jalur.....	70
3. Kurva Durbins-Waston	95
4. Model Diagram jalur paradigm penelitian	98
5. Substruktur 1	99
6. Substruktur 2	99
7. Substruktur 1	102
8. Substruktur 2	105
9. Diagram jalur lengkap	108

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Candy Lady Store merupakan salah satu usaha waralaba yang cukup berhasil di Bandar Lampung yang berbasis di bidang *fashion* yang berkonsentrasi pada produk pakaian. *Candy Lady Store* berdiri sejak Maret 2012 yang memulai usahanya melalui *online shop* dan mulai berkembang sehingga sekarang mempunyai dua *outlet* yang berada di JL. Ki Maja, Way Halim Permai dan di Labuhan Ratu, Kedaton Bandar Lampung. *Candy Lady Store* berhasil menarik perhatian pelanggan untuk membuat produknya dipercaya oleh masyarakat dengan harga yang cukup relatif murah dan berkualitas, sehingga mampu dijangkau masyarakat kalangan menengah kebawah maupun menengah keatas .

Apabila dilihat dari produktifitasnya, *outlet* ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan *Candy Lady Store*, dapat diketahui bahwa pada bisnis ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih merasa kurang atas kompensasi yang diberikan oleh pemilik *outlet*, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin waktu dan tidak ada sanksi yang diberikan oleh pemilik *outlet*, rendahnya kepedulian

antar karyawan, dan lingkungan kerja yang belum optimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa pesaing bisnis akan terus bermunculan dimana-mana, termasuk pesaing disekitar tempat *outlet*. Berikut adalah daftar yang menjadi pesaing *Candy Lady Store* di wilayah Bandar Lampung.

Tabel 1. Data Pesaing Candy Lady Store di Bandar Lampung

No	Nama Ritel Modern (Butik)	Alamat
1	Lady Fame Shop	Jl. Teuku Umar, Sidodadi, Kedaton
2	Pipit Collection	Jl. Kimaja, Way Halim
3	Blc Boutique	Jl. Kayu Manis, Sepang Jaya, Kedaton
4	Delarocha Store	Jl. Kimaja No.26 Kedaton

Sumber: Candy Lady Store, 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat jelas bahwa tingkat persaingan bisnis fashion di wilayah Bandar Lampung cukup tinggi. Untuk mempertahankan agar pasar *Candy Lady Store* Bandar Lampung tetap stabil dan terus meningkat, pihak pengelola *Candy Lady Store* Bandar Lampung harus menerapkan strategi yang tepat dalam menjalankan bisnis ini. Pengelola harus memahami budaya, kebiasaan, perilaku yang menjadi kebutuhan konsumen, sehingga konsumen akan terpuaskan oleh produk yang di jualnya. Berikut tabel target realisasi penjualan yang dapat peneliti peroleh

**Tabel.2 Target dan Realisasi Penjualan *Candy Lady Store*
Periode Januari-Juni 2018**

Bulan	Target Penjualan (Pakaian)	Realisasi Penjualan (Pakaian)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	2000	1600	8
Februari	2500	1950	7
Maret	2000	1495	7
April	1500	1380	9
Mei	2000	1259	6
Juni	2000	1545	7
Rata -Rata			78

Sumber: Candy Lady Store, 2018

Tahun 2018 perusahaan menetapkan target rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 80% untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2018 berdasarkan tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal, padahal dari atasan sudah memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Masalah Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja

para karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat dicapai dengan baik. Dengan demikian maka setiap bisnis harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat untuk mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi yang diberikan berupa gaji tetap setiap bulannya minimal Upah Minimum Kota Bandar Lampung Rp 2.263.390,00 yang berlaku ditambah uang lembur, uang makan, cuti, bonus dan lain-lain. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Kompensasi yang telah diberikan tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik. Namun dalam kinerja karyawan tak pernah lepas kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan juga.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”

**Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan Candy Lady Store
Januari –Juni Tahun 2018**

Minggu	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Absensi
Januari	26	46	338	41
Februari	20	46	269	39
Maret	26	46	338	35
April	26	46	338	37
Mei	26	46	338	40
Juni	26	46	338	29
Total			1959	221
Tingkat Absensi (%)				8.7

Sumber: CandyLadyStore, 2018

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada *Candy Lady Store* sebesar 8.7%. Hal ini dapat dikatakan cukup tinggi dalam arti masih banyak karyawan yang tidak hadir serta tidak tepat waktu. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat melalui sikap karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terhadap perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dalam jangka waktu cepat dapat terhambat. Kedisiplinan kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Isyandi (dalam Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan sebelumnya dan dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan *Candy Lady store* dan *survey* langsung yang peneliti lakukan mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia pada *Candy Lady Store*, dapat dilihat pada data tabel berikut:

Tabel 4. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada *Candy Lady Store*

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

Sumber: Candy Lady Store, 2018

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui pada *Candy Lady Store* belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti mesin fotocopy. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet dan tidak adanya fasilitas kendaraan.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan". Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sistem yang dilaksanakan oleh Bisnis haruslah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membuat suasana senang, dengan begitu karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan lebih efisien serta semangat. Ini disebabkan karena karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati tanpa paksaan apapun sehingga mau membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak tenaga.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam bisnis, turnover karyawan Bisnis merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Tingkat turnover dan kehadiran atau absensi karyawan Bisnis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Data Turnover Karyawan Keluar Karena Undur Diri Candy Lady Store

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

Sumber: Candy Lady Store, 2018

Pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 dari bulan Januari sampai bulan September terdapat 5 karyawan keluar dikarenakan undur diri

pada *Candy Lady Store*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan *Candy Lady Store*. Selain itu kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, untuk mengetahui aspek yang dirasakan oleh karyawan mengenai kepuasan kerja itu sendiri perlu dilakukan wawancara, karna melalui wawancara kita dapat mengetahui secara langsung kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik atau belum. Dengan demikian berikut

peneliti melakukan wawancara singkat pada 30 orang karyawan *Candy Lady Store* mengenai beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan *Candy Lady Store* mengenai kepuasan kerja, berikut tabel hasil wawancaranya:

Tabel 6. Hasil Wawancara Terhadap 30 Karyawan *Candy Lady Store* Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan		
		Puas	Cukup puas	Tidak puas
1	Apakah besarnya gaji upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	10	7	13
2	Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis sesuai dengan yang diharapkan	14	10	6
3	Apakah fasilitas yang diberikan cukup menunjang pekerjaan.	16	4	10
4	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahliannya.	12	10	8
5	Apakah hubungan dengan atasan sangat baik sesuai dengan yang diharapkan.	12	13	5
Jumlah		6	44	42

Sumber: Candy Lady Store, 2018.

Pada Tabel 6 hasil wawancara terhadap 30 karyawan *Candy Lady Store* mengenai beberapa indikator kepuasan kerja, masih terdapat ketidakpuasan

yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat persentase yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Candy Lady Store* perlu meninjau ulang kembali tentang kepuasan kerja karyawannya. *Candy Lady Store* belum melakukan *survey* kepuasan kerja kepada karyawan sehingga Bisnis tidak tahu apakah para karyawannya merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan karena belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan yang baik.

Monitoring dan evaluasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang penting sebagai salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011: 501),” kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Bisnis tidak dapat memperbaharui sistem yang ada, disebabkan karena manager tidak mengetahui aspek apa saja yang disukai dan tidak disukai oleh karyawan. Hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal tidak kunjung berkembang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dilihat dari kepuasan kerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada *Candy Lady Store***”

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan *Candy Lady Store* Bandar Lampung masih kurang dalam disiplin waktu sehingga masih sering terlambat saat datang ke *outlet*.
2. Kompensasi yang diberikan oleh *Candy Lady Store* Bandar Lampung sudah terbilang memadai hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan baik material ataupun dalam bentuk non material .
3. Lingkungan Kerja baik secara fisik dan non fisik pada *Candy Lady Store* belum cukup menunjang .
4. Semakin tumbuh dan berkembangnya usaha yang sejenis sehingga semakin ketatnya persaingan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian pengaruh Kompensasi karyawan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z) pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store* ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store* ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store* ?
4. Apakah ada hubungan Kompensasi karyawan dengan Disiplin Kerja, Kompensasi karyawan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja pada *Candy Lady Store*?
5. Apakah ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*?
6. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*?
7. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*?
8. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*?
9. Apakah ada pengaruh simultan Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada *Candy Lady Store*?

10. Apakah ada Pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Candy Lady Store*.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Menguji pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.
2. Untuk Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.
3. Untuk Menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.
4. Untuk Menguji hubungan Kompensasi karyawan dengan Disiplin Kerja, Kompensasi karyawan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja pada *Candy Lady Store*.
5. Untuk Menguji pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
6. Untuk Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
7. Untuk Menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
8. Untuk Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.

9. Untuk Menguji pengaruh simultan Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada *Candy Lady Store*.
11. Untuk Menguji Pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Candy Lady Store*.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Bagi pemilik outlet, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitannya mengenai Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan *outlet* dengan menelaah bagaimana sebaiknya Kinerja Karyawan ditingkatkan serta kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi secara optimal sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi Bisnis dengan baik guna mencapai tujuan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z).

2. Subjek penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan *Candy Lady Store*.

3. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah *Candy Lady Store*, Bandar Lampung

4. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

5. Ruang Lingkup Ilmu

Penelitian ini menggunakan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan di berikan kepada seorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012: 155).

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan.

Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2. **Kompensasi Tidak Langsung (Indirect compensation)**
 Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan

C. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012: 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 190), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya

b. Jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Memiliki

karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun, sayangnya, tak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata. Anda harus paham faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009: 195), faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- d. Sanksi hukum
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Menurut Sedarmayati (2013:23) Menyatakan :“Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan” Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

menurut Budi W. Soetjipto (2008;87) Menyatakan “Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

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

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

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan
- b. karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sadarmayanti (2001: 31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

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

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja,

ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

- a. Lamanya Kebisingan
- b. Intensitas Kebisingan
- c. Frekuensi Kebisingan

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

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

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

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karenagangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan

dengan penataan dekorasi..Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

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

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

- a.Pencahayaan di ruang kerja
- b.Sirkulasi udara di ruang kerja
- c.Kebisingan
- d.Penggunaan warna
- e.Kelembaban udara
- f.Fasilitas

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan tersebut. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat harus memperhatikan tiga unsur yaitu: sasaran, ukuran, penilaian. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Penetapan sasaran dapat meningkatkan kinerja dalam aneka

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

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi

Menurut Mangkunegara (2009:18). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

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

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

c. Penilaian Ukuran Kinerja

Untuk memastikan bahwa sumber (input) sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan pengukuran kinerja.

proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008: 260), yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik.
2. Menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan.
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan.

4. Menilai kinerja.
5. Mendiskusikan penilaian bersama karyawan

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

1. Prestasi
Penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan.
2. Kedisiplinan
Penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas
Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerjasama
Penilaian kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertical (dengan pimpinan atau bawahan) dan horisontal (dengan sesama).
5. Kecakapan
Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen serta kemampuan dalam mengambil keputusan dalam batas kuasanya.
6. Tanggung Jawab
Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.
7. Efektivitas kerja
Penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
8. Kemandirian
Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

9. Komitmen Kerja

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

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

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

Tabel 7. Nilai pencapaian kinerja

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

(Hasibuan, 2008)

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

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

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

- c. Aspek waktu

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

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

3. Jika aspek waktu yang tingkat efisiennya $> 24\%$ diberikan nilai cukup sampai dengan buruk.

d. Aspek biaya

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

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

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

Tabel 8. Kriteria penilaian kualitas output

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

(Kasmir, 2015:218-219)

d. Tujuan Penilaian Kinerja

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

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

e. Indikator-indikator Kinerja

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan Penetapan Indikator Kinerja Utama yaitu:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik.
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan bersumber dari berbagai faktor. Kepuasan menyangkut kondisi perasaan senang atau tidak senang seseorang, apabila harapan seseorang terpenuhi maka akan menimbulkan suatu perasaan puas sebaliknya apabila harapan tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap seorang individu. Ini dikarenakan perasaan dan keinginan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan penilaian individunya. Perasaan yang ditimbulkan dari penilaian terhadap pekerjaannya harus diciptakan sebaik mungkin oleh pimpinan agar moral kerja, dedikasi, kedisiplinan, serta kinerja karyawan meningkat. Pimpinan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya berbeda dengan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka akan cenderung menunjukkan sikap dan perilaku negatif bahkan dapat menimbulkan frustrasi pada saat tertentu.

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

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

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

b. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa :
 ”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ”

Menurut Veithzal Rivai (2009:860) menyatakan faktor –faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan,penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung kepadamasing-masing individu yang bekerja.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014/77) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 9. Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Dwi Puspita Sari (2011)	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. (Fhitung 71,494 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$)
2	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening.	kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan F hitung $> F$ tabel ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan t hitung $> t$ tabel ($1,949 > 1,991$).
3.	Ajang Amiroso and Mulyanto (Master management study program STIE ADI UNGGUL BHIRAWATI) 2015	Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil perhitungan R^2 dapat diartikan sebesar 0,847 variasi Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo dijelaskan oleh variabel disiplin, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi sebesar 84,7%.

Tabel Lanjutan

4	Lukiyana dan Halima (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Vol 19, No 2 (2016) Jurnal	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pacific International Jakarta	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $\text{sig } 0,004 < 0,05$, dan karena nilai $t_{hitung} 2,913 > t_{tabel} 1,990$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $\text{sig } 0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 1,990$. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Tabel <i>anova</i> pada kolom sig menunjukkan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ Kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z) di uji secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) menyebabkan kompensasi (X1) tidak signifikan (nilai sig yang diperoleh adalah $0,088 < 0,05$) sehingga variabel kepuasan kerja adalah intervening</p>
---	---	--	--

C. Kerangka Pikir

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi, jika karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kebutuhannya maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Efendi (2012:153) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah

laku dan perbuatan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Dalam menilai kinerja karyawan perusahaan tidak hanya menilai dari saat faktor, dalam penelitian ini akan dibuktikan apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan atau sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Isna, dkk, 2013: Setiawan, 2013).

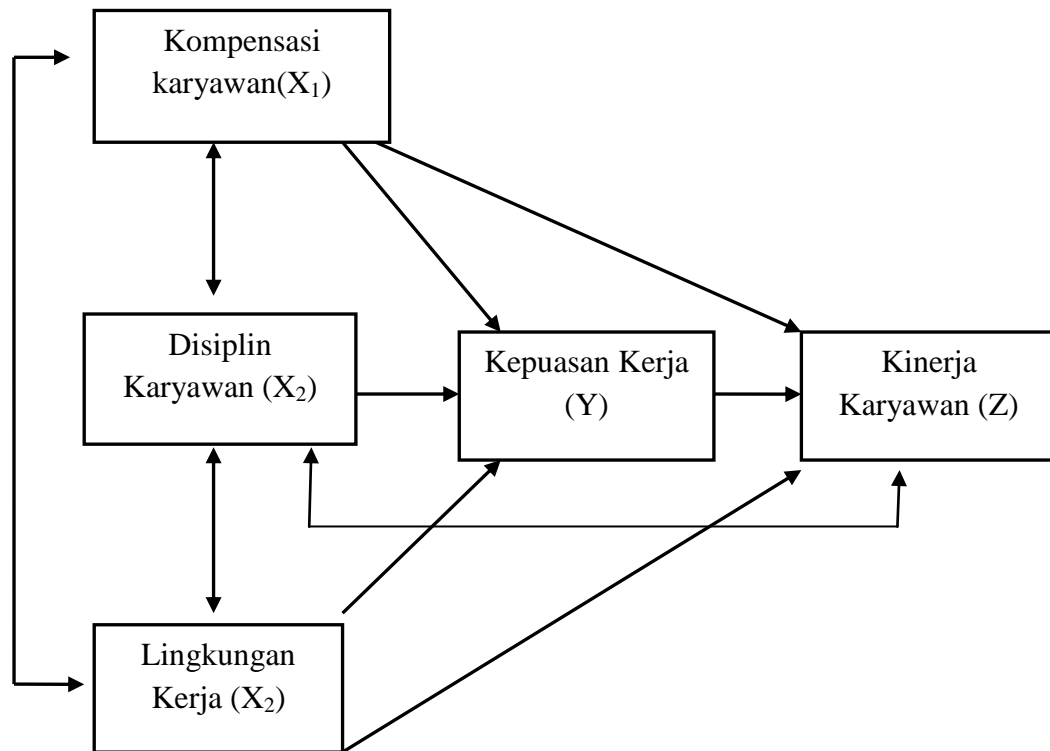
Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi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

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya, memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya kinerja dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2006:109) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Yunanda, 2012). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan:2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahlan, dkk, 2015).

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berpikir di atas dapat dibuat paradigma penelitian untuk Kompensasi Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel exogen, Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel endogen dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel moderator, ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

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

1. ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.
2. ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Candy Lady Store*.

4. Ada hubungan Kompensasi karyawan dengan Disiplin Kerja, Kompensasi karyawan dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja pada *Candy Lady Store*.
5. Ada pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
6. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Candy Lady Store*.
9. Ada pengaruh simultan Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada *Candy Lady Store*.
10. Ada Pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Candy Lady Store*.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran data, menemukan dan mengembangkan suatu pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian merupakan langkah kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penggunaan metode penelitian sangatlah penting.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96). Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih

lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

B. Populasi dan Sampel

Bagian ini akan membahas tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari suatu subyek atau obyek. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015: 297) yang mengatakan bahwa, “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Candy Lady Store yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan subjek yang dapat mewakili populasi penelitian yang akan di teliti. Menurut (Sugiyono, 2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada *Candy Lady Store* yaitu sebanyak 46 orang responden.

3. Teknik Sampling

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

C. Variabel Penelitian

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

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

3. Variabel Intervening

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

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah- masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti. Menurut Basrowi dan Kasinu (2007:197) “Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas”.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Variabel kinerja karyawan dibentuk dari delapan indikator, yaitu: perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Kompensasi

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

4. Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya, indikator lingkungan kerja antara lain adalah penerangan, pertukaran udara, kebisingan, pewarnaan, keamanan, dan hubungan karyawan.

6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru. Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Tabel 10. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan	Interval dengan <i>semantic</i> <i>diferensial</i>
2	Disiplin kerja (X2)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Interval dengan <i>semantic</i> <i>diferensial</i>
3	Lingkungan kerja (X3)	1. .Pencahayaannya di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5 .Kelembaban udara 6. .Fasilitas	Interval dengan <i>semantic</i> <i>diferensial</i>
4	Kepuasan kerja (Y)	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi. 3. Organisasi dan manajemen. 4. Kesempatan untuk maju. 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif 6. Rekan kerja. 7. Kondisi pekerjaan	Interval dengan <i>semantic</i> <i>diferensial</i>
5	Kinerja karyawan (Z)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Interval dengan <i>semantic</i> <i>diferensial</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan langsung terhadap subyek atau obyek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Hadi dalam Sugiyono (2015: 203), “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung tentang kinerja karyawan pada Candy Lady Store.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak tertentu guna mendapatkan informasi. Menurut Sugiyono (2015:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Candy Lady Store untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel *intervening*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data baik dari karyawan, pemilik *outlet* ataupun pembeli di *Candy Lady Store*. Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen

yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Angket (Kuisoner)

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang akan ditanyakan kepada subyek atau obyek penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015:199), yang mengatakan bahwa “Angket adalah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya”. Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi, Disiplin Kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di Candy Lady Store.

F. Uji Persyaratan Instrumen

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

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrument ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

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

n = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009:80)

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

Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel kompensasi valid. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kompensasi berjumlah 10 item (tabel terlampir). Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 6 item angket pada variabel disiplin kerja tersebut valid. Dengan demikian, angket yang

digunakan dalam penelitian terhadap variabel disiplin kerja berjumlah 6 item (tabel terlampir). Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel Lingkungan kerja tersebut valid. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel lingkungan kerja berjumlah 10 item (tabel terlampir). Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 9 item angket pada variabel kepuasan kerja tersebut valid. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kinerja karyawan berjumlah 10 item (tabel terlampir). Berdasarkan data hasil penelitian (tabel dilampirkan) dapat diketahui bahwa dari 10 item angket pada variabel kinerja karyawan valid. Dengan demikian, angket yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kinerja karyawan berjumlah 10 item (tabel terlampir).

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini digunakan apabila instrumen angket memiliki alternative jawaban lebih dari dua pilihan (ganda maupun essay). Dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{bi}^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2 bi$ = skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Kemudian menginterpretasikan besarnya nilai korelasi dengan melihat tabel berikut.

Tabel 11. Kategori Besarnya Reliabilitas

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,20	Sangat rendah
2	0,21 - 0,40	Rendah
3	0,41 - 0,60	Cukup
4	0,61 - 0,80	Tinggi
5	0,81 - 1,00	Sangat tinggi

(Arikunto, 2008:75)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah realibel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak realibel.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel X_1 terdapat r_{hitung} sebesar 0,889 sehingga kriterianya adalah sangat tinggi. Untuk X_2 berdasarkan hasil pengolahan data, dari 6 soal untuk variabel X_2 terdapat r_{hitung} sebesar 0,804 sehingga kriterianya adalah sangat tinggi. Untuk X_3 berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel X_3 terdapat r_{hitung} sebesar 0,880 sehingga kriterianya adalah sangat tinggi. Selanjutnya

untuk variabel Y, berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel Y terdapat r_{hitung} 0,852 sehingga kriterianya adalah sangat tinggi. Selanjutnya untuk variabel Z, berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel Z terdapat r_{hitung} 0,863 sehingga kriterianya adalah sangat tinggi (tabel terlampir).

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Moch. Nazir (2011:54) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reabilitas. Metode deskripsi ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen".

Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang

secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Candy Lady Store*.

H. Uji Asumsi

1. Uji Kelinieran Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Sudarmanto (2005: 124) mengemukakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji kelinieran regresi linear multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

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

Keterangan :

S^2TC : Varian Tuna Cocok

S^2G : Varian Galat

Kriteria pengujian.

- a. Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), yaitu dengan cara membandingkan nilai Sig. dari Deviation from linearity pada tabel ANOVA dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria apabila nilai Sig. pada Deviation from linearity $> \alpha$ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima.

- b. Menggunakan harga koefisien F pada baris Deviation from linearity atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $k - 2$. Sebaliknya H_0 ditolak (Sudarmanto, 2005: 124).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinieritas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linear antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan sebagai berikut:

1. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.

2. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
3. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005: 137)

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu.

1. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
2. Menggunakan harga koefisien Pearson Correlation dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} (\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

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

X = Skor butir soal

Y = Skor total

N = Jumlah sampel (Arikunto, 2009: 72).

Rumusan hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

1. Apabila koefisien signifikansi $< \alpha$ maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independennya.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Imam Ghozali, 2013:110). dalam penelitian ini,peneliti menggunakan pendekatan Durbin-Waston (DW test),dikarenakansampel yang digunakan dibawah 100. Sedangkan jika sampel diatas 100 maka harus menggunakan pendekatan Lagrange Multiplier (LM test) Uji Durbin-Woston hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen(Imam Ghozali, 2013:111).

Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin- Waston sebagai berikut.

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (Ordinary Least Square) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan $d = \frac{\sum_2^t (\mu_t - \mu_{t-1})^2}{\sum_1^t \mu_t^2}$
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, du dan nilai Durbin-Waston Lower, dl .
- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.

$H_0 : \rho < 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_a : \rho > 0$ (ada autokorelasi positif)

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

Rumus hipotesis yaitu.

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_a : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Apabila nilai statistik Durbin-Waston berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005: 141).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013:139). Pengujian rank korelasi spearman (spearman's rank correlation test) Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_1^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan.

r_s = koefisien korelasi spearman

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

N = banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank di mana nilai r_s adalah $-1 \leq r \leq 1$

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 . Sebaliknya, apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut yang berarti menolak H_0 (Sudarmanto, 2005: 157).

Rumusan hipotesis.

H_0 = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

H_a = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

I . Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sandjojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan

tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antarvariabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297).

1. Persyaratan analisis jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal,

2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebabakibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

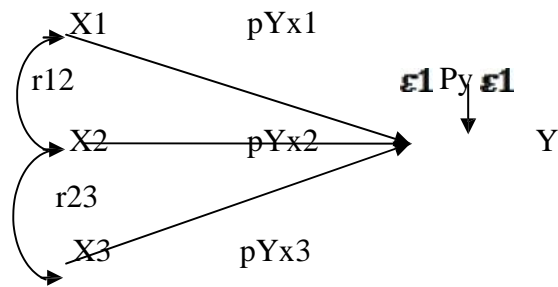
2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah kerja analisis jalur ini pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur

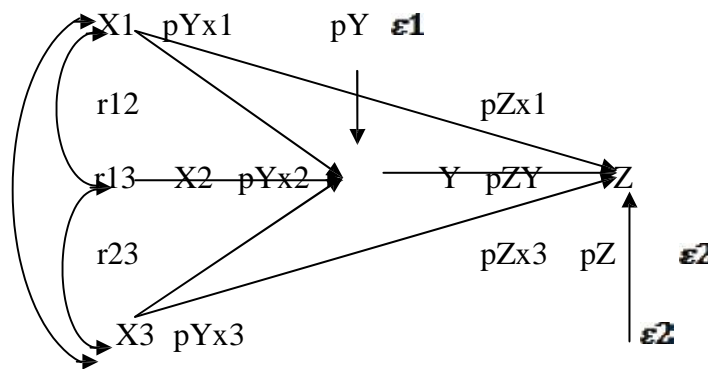
$$: Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_y$$
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi .
 - a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Substruktur 1



$$Y = p_{Yx1}X_1 + p_{Yx2}X_2 + p_{Yx3}X_3 + \epsilon_1$$

Substruktur 2



$$Z = p_{Zx1}X_1 + p_{Zx2}X_2 + p_{ZY}Y + p_{Zx3}X_3 + \epsilon_2$$

Gambar 2. Diagram Jalur (Path Analysis)

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : p_{xy1} = p_{xy2} = \dots = p_{yx} \quad k \neq 0$$

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi karyawan yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja bagus, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
4. Ada hubungan kompensasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
5. Ada pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
6. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.

8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerjabagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
9. Ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik dan lingkungan kerjabagus maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
10. Ada pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik, lingkungan kerja bagus, dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “ Pengaruh Kompensasi Karyawan , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”. Maka Peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebagai pemilik perusahaan hendaknya dapat memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pemilik dapat membangkitkan semangat dalam bekerja
2. Adapun yang dapat dilakukan pemilik perusahaan untuk terus meningkatkan disiplin kerja dengan cara pemilik memberi masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi dan dapat memberikan sanksi jika ada karyawan yang melanggar sehingga meningkatkan kepuasan kerja .
3. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dengan tempat mereka bekerja
4. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja karena ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja di suatu perusahaan.
5. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Jika kompensasi

yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

6. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan supaya kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.
7. Sebaiknya perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, karena untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal karyawan memerlukan lingkungan yang mendukung supaya kinerja karyawan dapat optimal.
8. Sebaiknya karyawan dalam melaksanakan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya, memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya kinerja di perusahaan.
9. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja supaya karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik dan lingkungan kerja bagus maka akan meningkatkan juga kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

10. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan baik, disiplin kerja baik, lingkungan kerja bagus, dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Bejo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Garry. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management* . Penerjemah : Benyamin Molan, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Dwi Puspita Sari. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Feru Liawardy, Sri Indarti dan Marzolina. 2014. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*. Pekanbaru : Universitas Riau (Jurnal)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay and Barry Render. 2011. *Operation Management 6th edition*. Prentice Hall Inc: New Jersey.
- Leonardo, E., dan Andreani, F. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia*. Agora. 3(2): 28-31.
- Lukiyana dan Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (Jurnal).
- Mauritz D.S Lamentut . 2015. *berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan*

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Manado : Universitas Sam Ratu Langi Manado (Jurnal)

Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Perera, G. D. N., Khatibi, A., & Navaratna, N. (2014). *Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector*. Asian Journal of management science & education, Vol. 3

Purnami, N.L.E.D., Suwendra, I.W., Susila, G.P.A.J. (2014). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera*. Jurnal Manajemen, 2.

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks

Rusman, Tedi. 2015. *Modul Aplikasi Statistik Penelitian dengan SPSS*. Bandar Lampung

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* . Jakarta : Kencana

Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2008.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Tufail, Sajid,. dan Sajid, Muhammad. (2015). *An Empirical Study of Relationship between Compensation, Working Environment and Motivation of Employees in Banking Sector of Pakistan*. Journal of Marketing and Consumer Research, 6(2), 86-91. Retrieved from An International Peer-reviewed Journal.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianita . 2017. *Pengaruh Kesiapan Belajar dan Motivasi dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta (Jurnal)