

The impact of Compensation and Work Environment towards the Employee Performances Mediated by the Job Satisfaction

Mellasanti Ayuwardani

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

Email: mellasantiayuwardani@polines.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to measure the impact of compensation and work environment towards the employee performances mediated by the job satisfaction. This is an Explanatory Research. The population in this study were employees totaling of 106 people. The sample of this research is 83 people. Data collecting techniques used was questionnaire, and analyzed using SPSS. The results of this study indicate that job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance partially and job satisfaction mediates the effect of work environment on employee performance absolutely or perfectly.

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

Kompensasi dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Jenis penelitian adalah “*Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 106 orang. Sampel penelitian ini 83 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah dengan menggunakan spss. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja secara parsial dan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara mutlak atau sempurna.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat merubah banyak kebiasaan masyarakat termasuk masyarakat di Indonesia. Salah satu perubahan yang terasa yaitu banyaknya jual beli secara online serta hadirnya platform *e-commerce*. Perubahan perilaku konsumen ini juga berdampak terhadap usaha ritel. Dalam CNBC Indonesia Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) mengaku usaha ritel pada tahun 2019 sedang melemah melanjutkan

melemahnya industri sektor ini pada tahun sebelumnya termasuk Matahari *Departement Store*. Dilansir di Kompas.com memaparkan bahwa PT. Matahari *Departement Store* (LPPF) mencatat pertumbuhan pendapatan hanya mencapai 0,64 persen pertahun dihitung dari kuartal III 2018 yaitu Rp 7,7 triliun menjadi Rp 7,8 triliun di akhir September 2019. Meski demikian laba LPPF turun 20,67 persen yaitu dari Rp 1,50 triliun di kuartal III 2018 menjadi Rp 1,19 triliun di kuartal III 2019. PT Matahari *Department*

Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) merupakan salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau.

Banyak perusahaan yang terus menyelidiki prioritas bisnisnya, dan terlalu terfokus dengan akan pentingnya kepuasan pelanggan setia. Namun, tidak sedikit eksekutif yang kurang memahami pentingnya menciptakan kepuasan dan loyalitas di tingkat karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja organisasi. Kasus yang terutama terjadi di industri jasa, di mana para pekerja yang tidak puas kerap memicu ketidakpuasan banyak pelanggan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tantangan utama manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Dalam sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan. Lingkungan kerja yang baik, tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dapat dikatakan kinerja adalah alat ukur yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki dalam satuan waktu.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan?
6. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan?
7. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan?

Tujuan dan manfaat

Tujuan

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan.
6. Mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan.
7. Mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Manfaat

1. Bagi Keilmuan
Dapat digunakan sebagai bahan penelitian, pengembangan dan pengabdian masyarakat dibidang Manajemen Sumber Daya Masyarakat serta sebagai bahan pustaka.
2. Bagi Instansi
Sebagai masukan bagi Matahari *Departement Store* Kantor Cabang Paragon Kota Semarang mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Matahari *Departement Store* Kantor Cabang Paragon Kota Semarang Kota Semarang.
3. Bagi Peneliti lain

Sebagai informasi dan data dasar untuk melakukan analisis penelitian lain tentang kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut William B. Werther dan Keith Davis adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balas dari pekerjaan yang diberikan. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih cepat.

Lingkungan Kerja

Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor nonfinansial. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi (Paramita, Wendi dan Agung, 2013). Lingkungan kerja yang baik, tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Alex S. Niti Semito (dalam Paramita, Wendi dan Agung 2013) berpendapat, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Rivai (dalam Paramita, Wendi dan Agung 2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Greenberg dan Baron (Wibowo, 2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Gibson (Wibowo, 2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Kontroversi terbesar di dalam pusat penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Beberapa orang, seperti Herzberg, berpendapat bahwa kepuasan memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan beberapa orang lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja yang tinggi memengaruhi kepuasan (Kreitner dan Angelo, 2005).

Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Kinerja adalah hasil dari suatu yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Abdurahman dan Sambas, 2007). metode pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Matahari *Departement Store* cabang Paragon Semarang berjumlah 106 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *puposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Jumlah responden yang di dapat sebanyak 83 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Perhitungan dengan bantuan SPSS menggunakan teknik pengujian korelasi *bivariate pearson* dengan membandingkan indikator kuesioner setiap variabel dengan total skor setiap variabel yang didapatkan dengan melihat nilai signifikan <0,05, maka dikatakan valid. Berdasarkan hasil diperoleh hasil semua indikator setiap variabel memiliki nilai signifikan <0,05, maka dapat dikatakan semua indikator yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one shot*, yaitu satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach’s Alpha* >0,70 (Imam Ghozali, 2018). Hasil reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Kompensasi (KM)	0.728	Reliabel
Lingkungan Kerja (L)	0.821	Reliabel
Kepuasan Kerja (KP)	0.708	Reliabel
Kinerja (KI)	0.919	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 1, diperoleh hasil semua variabel memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* >0,70 yang artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda Regresi Linier Berganda 1

Dengan dibantu program SPSS dalam perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Persamaan Regresi Linier Berganda 1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,784	2,387		2,423	,018
	Skor_K	,282	,079	,375	3,573	,001
	Skor_L	,134	,063	,225	2,143	,035

a. Dependent Variable: Skor_KP

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Regresi Linier Berganda 2

Dengan dibantu program SPSS dalam perhitungan regresi linier berganda antara

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Persamaan Regresi Linier Berganda 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,485	2,006		1,239	,219
	Skor_K	,219	,066	,298	3,296	,001
	Skor_L	,287	,053	,493	5,451	,000

a. Dependent Variable: Skor_KI

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Regresi Linier Berganda 3

Dengan dibantu program SPSS dalam perhitungan regresi linier berganda antara

kepuasan kerja terhadap kinerja disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda 3
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,521	1,553		4,844	,000
	Skor_K	,605	,085	,621	7,129	,000
	P					

a. Dependent Variable: Skor_KI

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan uji t yang telah disajikan pada Tabel 2, pada variabel independent kompensasi (KM) diperoleh nilai t hitung 3,573 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayunia Permata Sari, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja kontrak. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Ida Bagus Alit Ksama Putra, dkk (2016) yang juga mendapatkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kubu Jati Singaraja Bali. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan, 2005).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan uji t yang telah disajikan pada Tabel 2, pada variabel independent lingkungan kerja (L) diperoleh nilai t hitung 2,143 dengan signifikan $0,035 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Monica Oktavia Tjio dan Melyana Anggela (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel X. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Mega Arum Yunanda (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t yang telah disajikan pada Tabel 3, pada variabel independent kompensasi (KM) diperoleh nilai t hitung 3,296 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Halima Lukiyana (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pasific Metro Internasional. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Edi Winata (2016) dimana kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Membangun suatu sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena sistem ini dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan berbakat. Selain itu, sistem kompensasi suatu perusahaan dapat memberikan dampak terhadap kinerja strategis (Daft, 2010).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t yang telah disajikan pada Tabel 3, pada variabel independent lingkungan kerja (L) diperoleh nilai t hitung 5,451 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Halima Lukiyana (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pasific Metro Internasional. Begitu juga dengan penelitian

yang dilakukan Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Barry Render dan Jay Haizer (dalam Santiaji, 2013), “Lingkungan kerja internal merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kinerja mereka”.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t yang telah disajikan pada Tabel 4, pada variabel kepuasan kerja (KP) diperoleh nilai t hitung 7,129 dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Edi Winata (2016) dimana kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Monica Oktavia Tjio dan Melyana Anggela

(2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di Hotel X. Gibson (Wibowo, 2013) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

**Sobel Test
Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Sobel test digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Dari hasil output SPSS diperoleh persamaan regresi disajikan pada Tabel 5 dan Tabel 6.

**Tabel 5. Persamaan Regresi Pertama (1)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,711	2,001		4,353	,000
	Skor_K M	,350	,074	,465	4,726	,000

a. Dependent Variable: Skor_KP
Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

**Tabel 6. Persamaan Regresi Kedua (2)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,505	1,844		2,444	,017
	Skor_K M	,193	,069	,263	2,784	,007
	Skor_K P	,486	,092	,499	5,276	,000

a. Dependent Variable: Skor_KI

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) diuji dengan

sobel test berikut ini: standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab)

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,486)^2 (0,074)^2 + (0,350)^2 (0,092)^2 + (0,074)^2 (0,092)^2} \\
 &= \sqrt{0,001293409 + 0,00103684 + 0,000046348864} \\
 &= 0,048750
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistik

pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,350)(0,486)}{0,04875} = \frac{0,1701}{0,04875} = 3,4892$$

Oleh karena t hitung = 3,4892 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial mediasi kepuasan kerja dalam hubungannya kompensasi terhadap kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Alam Kurniawan, dkk (2020) dimana kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makasar. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halima Lukiyana (2016) dengan hasil kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja

di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi (Handoko, 2012). Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan biasa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Sobel test digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Dari hasil output

SPSS diperoleh persamaan regresi disajikan pada Tabel 7 dan Tabel 8.

**Tabel 7. Persamaan Regresi Pertama (1)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,197	2,186		4,664	,000
Skor_L	,223	,061	,375	3,637	,000

a. Dependent Variable: Skor_KP

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

**Tabel 8. Persamaan Regresi Kedua (2)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,376	1,742		,790	,432
Skor_L	,257	,047	,441	5,476	,000
Skor_KP	,444	,079	,456	5,651	,000

a. Dependent Variable: Skor_KI

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) diuji dengan sobel test berikut ini: standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab)

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,444)^2 (0,061)^2 + (0,223)^2 (0,079)^2 + (0,061)^2 (0,079)^2} \\
 &= \sqrt{0,00733543056 + 0,000310358689 + 0,00023222761} \\
 &= 0,088758
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,223)(0,444)}{0,088758} = \frac{0,099012}{0,088758} = 1,1155$$

Oleh karena t hitung = 1,1155 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara mutlak mediasi kepuasan kerja dalam hubungannya lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti, dkk (2019) dimana lingkungan

kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halima Lukiyana (2016) dengan hasil kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara sempurna atau mutlak.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dimana kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan dan mempertimbangkan kembali keputusan-keputusan dalam memberikan kompensasi serta dalam menciptakan

lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dimana kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan nantinya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H., 2012. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Syamsul Alam, Elyas Albar. 2020. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)*. Niagawan, 9 (2), pp. 114-124.
- Kusumastuti, Ita, Novita Kurniawati, dkk. 2019. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada Sp Aluminium di Yogyakarta*. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen), 3 (1), pp. 43-53.
- Lukiyana, Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta*. Media Studi Ekonomi, 19 (2), pp. 56-66.

- Nugrahaningsih, Hartanti, Julaela. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas*. Media Manajemen Jasa, 4 (1).
- Putra, Ida Bagus Alit Ksama, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 4.
- Rahayu, Arfyana Citra. 2019. *Laba Bersih Matahari Departement Store Turun Lebih dari 20 Persen*. Kompas.com
- Sari, Ayunia Permata, Komang Ardana. 2016. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (1), pp. 470-499.
- Suhendra. 2019. *Sektor Ritel Lesu, Aprindo: Memang Ada Penurunan*. cnbindonesia.com
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2019. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center og Academic Publishing Service).
- Tjio, Monica Oktavia, Melyana Anggela. 2017. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di Hotel X di Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 5 (1), pp. 192-201.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winata, Edi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Deli Medan*. Jurnal Ilman, 4 (1), pp. 1-17.
- Yunanda, Mega Arum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Jurnal Ilmian Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 1(1).

