

## PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.XYZ)

Choirunnisa<sup>a</sup>, Agung Solihin<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Jurusan Manajemen, [11119135@mahasiswa.undira.ac.id](mailto:11119135@mahasiswa.undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

<sup>b</sup> Jurusan Manajemen, [agung.solihin@undira.ac.id](mailto:agung.solihin@undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and job satisfaction on the performance of employees of PT. XYZ. In this study using a causal quantitative descriptive approach research design. The data collection tool used a questionnaire or questionnaire that had been tested for validity and reliability which was distributed via Googleform. The population studied in this study was 80 people, while the sample used was 80 people using saturated sampling techniques. Data analysis was carried out using Smart-PLS ( Partial Least Square), with the research instrument being a questionnaire. The variables studied in this study are compensation (X1), work environment (X2), job satisfaction (X3) and employee performance (Y). The results of the study show that compensation has an effect on employee performance, the work environment has no effect on employee performance and job satisfaction has an effect on employee performance.

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Alat pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan melalui googleform, Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 80 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 80 orang menggunakan teknik sampling jenuh, Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (*Partial Least Square*), dengan instrumen penelitian adalah kuisioner. Variable yang diteliti dalam penelitian yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dipenuhi, dan untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus didorong. Perusahaan harus melatih karyawannya agar efisien, dan harus terus mengembangkan karyawannya sendiri agar keduanya dapat bersaing dengan bisnis lain dan mencapai tujuannya. Karyawan adalah faktor utama dalam mencapai tujuan atau kesuksesan perusahaan karena mereka memiliki peran penting dalam pengembangan bisnis, asalkan mereka bekerja dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari setiap organisasi, termasuk bisnis dan institusi, dan bahkan tidak dapat dipisahkan darinya. Selain itu, SDM adalah elemen lain yang memengaruhi bagaimana perusahaan berkembang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan dapat berkembang dengan sangat cepat jika memiliki banyak sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya; Namun, jika sumber daya manusia yang bekerja di suatu perusahaan tidak berkualitas, maka perkembangan perusahaan juga akan terhambat.

Hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai prestasi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan juga dapat dilihat, seiring dengan pemberian motivasi karyawan dan fasilitas lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan senang dan produktif. Upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai serta hasil negosiasi dengan keinginan pegawai. Salah satu cara fungsi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dalam kaitannya dengan semua jenis penghargaan individu yang diberikan sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas organisasi adalah melalui kompensasi. Seorang pekerja harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Adil dan layak berarti bahwa, sejauh mungkin, remunerasi atau pendapatan yang diperoleh karyawan juga harus didasarkan pada tanggung jawab dan risiko minimal yang terkait dengan setiap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari ahli lain, Sutrisno 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.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lawu et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu dengan melakukan suatu tugas yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang akan dinilai dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat didorong antara lain melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan menjadi lebih maksimal, fokus, dan disiplin dalam melakukan tugasnya masing-masing. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Nanulaita, 2018)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, 2019). Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Frimayasa & Lawu, 2020).

Kompensasi adalah unsur yang sangat dibutuhkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang atas imbalan yang diberikan karena telah memberikan jasanya pada pihak perusahaan. (Putri & Widiastini, 2021). Meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan menjadi lebih maksimal, fokus, dan disiplin dalam melakukan tugasnya masing-masing. (Dewi & Susila, 2021). Kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja). Berdasarkan teori-teori dari masing – masing pendapat ahli, bahwa dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi, selain itu kompensasi memiliki komponen *direct financial* maupun *indirect financial*, *direct financial* berupa upah, gaji, insentif dan bonus dan *indirect financial* berupa Tunjangan, asuransi dll. (Solihin, 2021).

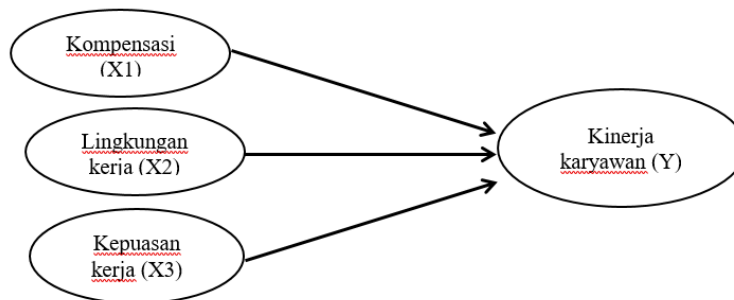
Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Karena kualitas hasil

pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya. Disisi lain, menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. (Lucky Meilasari et al., 2020)

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. (Erfin Ardianti et al., 2018)

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Susanto, 2019). Lingkungan kerja juga diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. (Desty Febrian et al., 2019). Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. (Hikmah Perkasa et al., 2022)

Wibowo “Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.” (Sitinjak et al. 2018). Affandi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. (Hendro, 2018). Menurut Sutrisno kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Andriany, 2019)



Gambar 1. Kerangka Konseptual 1

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebanyak 80 orang/populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. XYZ, yang berjumlah 80 karyawan. Jumlah sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu 80 orang yang bekerja di PT. XYZ. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SmartPLS. Uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji validity redundancy, dan uji Path Coefficient digunakan untuk mengukur tiap variabel yang terkait.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan gambar *structural* dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.983	VALID
	X1.2	0.986	VALID
	X1.3	0.993	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0.871	VALID
	X2.2	0.926	VALID
	X2.3	0.925	VALID
Kepuasan Kerja	X3.1	0.992	VALID
	X3.2	0.993	VALID
	X3.3	0.981	VALID
	X3.4	0.981	VALID
Kinerja	Y1	0.934	VALID
	Y2	0.959	VALID
	Y3	0.977	VALID
	Y4	0.986	VALID
	Y5	0.958	VALID
	Y6	0.976	VALID

Sumber: Output PLS, 2023 1

Berdasarkan gambar tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, sebab nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

##### 4.2. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 2. Hasil Pengujian Farnell Larker Criterion 1

	(X3)	(Y)	(X1)	(X2)
Kepuasan Kerja (X3)	0.987			
Kinerja (Y)	0.499	0.965		
Kompensasi (X1)	0.386	0.446	0.987	
Lingkungan Kerja (X2)	0.341	0.372	0.495	0.908

Sumber: Output PLS, 2023 2

Berdasarkan Tabel 2 diatas, bahwa nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya. Kemudian, dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loadings) 1

	(X3)	(Y)	(X1)	(X2)
X1.1			0.983	
X1.2			0.986	
X1.3			0.993	
X2.1				0.871
X2.2				0.926
X2.3				0.925
X3.1	0.992			
X3.2	0.993			
X3.3	0.981			
X3.4	0.981			
Y1		0.934		
Y2		0.959		
Y3		0.977		
Y4		0.986		
Y5		0.958		
Y6		0.976		

Sumber: Output PLS, 2023 3

Hasil *cross loadings* diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing- masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 lebih direkomendasikan, rasio ini menyiratkan bahwa lebih dari 50% varian indikator reflektif telah diperhitungkan oleh variabel laten. AVE hanya relevan untuk model pengukuran reflektif.

Tabel 4. Hasil Pengujian AVE 1

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X3)	0.974
Kinerja (Y)	0.931
Kompensasi (X1)	0.975
Lingkungan Kerja (X2)	0.824

Sumber: Output PLS, 2023 4

#### 4.3. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*  $\geq 0.7$  hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian telah andal atau konsisten.

Tabel 5. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha 1

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X3)	0.992	0.993
Kinerja (Y)	0.985	0.988
Kompensasi (X1)	0.993	0.991
Lingkungan Kerja (X2)	0.901	0.934

Sumber: Output PLS, 2023 5

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang cukup memuaskan, sebab seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ , Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut :

#### 4.4. Hasil Pengujian Nilai R-square

Melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model.

Tabel 6. Hasil Pengujian R-Square 1

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kinerja (Y)</b>	0.337	0.310

Sumber: Output PLS, 2023 6

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,337 yang berarti variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 33,7% dan sisanya 100% dikurangi 33,7% yaitu 66,3% dijelaskan diluar model penelitian ini.

#### 4.5. Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square 1

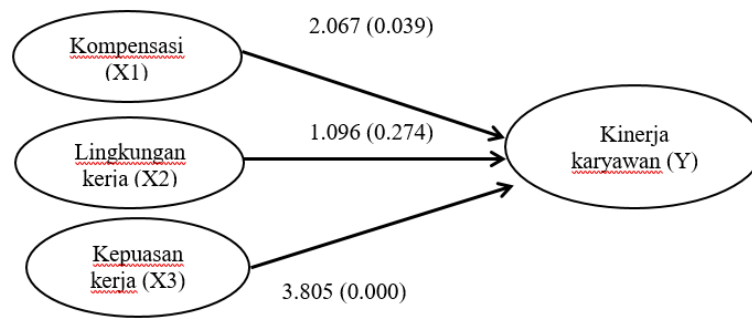
	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<b>Kinerja_Y</b>	0,307

Sumber: Output PLS, 2023 7

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

#### 4.6. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi. T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada  $\alpha 0.05$  (5%) = 1.96, kemudian T-tabel dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis 1

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis 1

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
X3 -> Y	0.361	3.805	0.000	Berpengaruh positif
X1 -> Y	0.243	2.067	0.039	Berpengaruh positif
X2 -> Y	0.129	1.096	0.274	Tidak Berpengaruh Positif

Sumber: Output PLS, 2023 8

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Studi saat ini telah menetapkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dan Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat terjadi setelah mempertimbangkan beberapa komponen risiko yang ada, seperti kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan tabel 8 pada hipotesis H1 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0. yang menunjukkan arah positif dari nilai *t-statistik* 2.067 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Terdapat pada kuisioner Kompensasi K.2 dengan pernyataan Perusahaan memberikan kompensasi seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan dengan nilai rata-rata 4.438.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat Kompensasi adalah perusahaan memberikan kompensasi seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang mana semakin berat dan banyak pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang terbatas semakin membutuhkan kinerja karyawan yang extra, maka sebab itu pemberika gaji, upah, bonus dan tunjangan harus bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat mengurangi kecemasan karyawan mengenai kompensasi, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Susila (2021) Wandani, S. S. (2019) serta Andriany, D. (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Studi saat ini telah menetapkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terjadi setelah mempertimbangkan beberapa komponen risiko yang ada, seperti hubungan kerja antar karyawan, suasana kerja dan kelengkapan fasilitas kerja. Berdasarkan tabel 8 pada hipotesis H2 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak berpengaruh positif dan nilai *original sample* 0. yang menunjukkan arah tidak positif dan nilai *t-statistik* 1.096 < 1.96 yang menunjukkan tidak signifikan. Terdapat pada kuisioner Lingkungan Kerja LK.2 dengan pernyataan Kenyamanan suasana kerja merupakan hal yang penting, dengan nilai rata-rata 4.650

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat Lingkungan Kerja adalah kenyamanan suasana kerja merupakan hal yang penting, sebab dengan suasana kerja yang nyaman dan tenang akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat mengurangi ketegangan yang muncul saat memulai pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erfin Ardianti *et al.* (2018) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Studi saat ini telah menetapkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terjadi setelah mempertimbangkan beberapa komponen risiko yang ada, seperti kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan yang diberikan dan kepuasan pada promosi. Berdasarkan tabel 8 pada hipotesis H3 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0. yang menunjukkan arah positif dan nilai *t-statistik* 3.805 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Terdapat pada kuisioner Kepuasan Kerja KPK.2 dengan pernyataan Kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dengan nilai rata-rata 4.275.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja adalah kepuasan terhadap supervisi dari atasan, atasan memberikan perhatian dan arahan yang sesuai sehingga membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Citrawati (2021), Hendro (2018) serta Putri & Widiastini (2021) yang menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan kepada 80 responden yang berada di PT.XYZ, secara umum dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. XYZ untuk memperhatikan faktor Kompensasi terutama pada indikator pernyataan X1.3 dengan pernyataan “ Tunjangan/kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini sesuai” tersebut memiliki nilai *mean* paling rendah yaitu 4.169 dari item pernyataan lainnya yang Pimpinan harus memperhatikan Kompensasi tiap karyawan di bidang masing-masing dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Sebab, jika kompensasi karyawan tidak sesuai maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abadi, F., & Hikmah Perkasa, D. (2020). Analysis of Job Training, Compensation and Engagement on Job Effectiveness
- [2] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks.
- [3] Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- [4] Astuti, R., & Suhendri. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP), 5.



- [5] Chairunisyah Lubis, T., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan (Vol. 2, Issue 1).
- [6] Citrawati, E. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- [7] Damayanti, R. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG).
- [8] Desty Febrian, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada PT Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. In *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* (Vol. 2, Issue 1).
- [9] Desty Febrian, W., Zulhaida, & Ilosa, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. In *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* (Vol. 2, Issue 2).
- [10] Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*.
- [11] Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. 10.
- [12] Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- [13] Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- [14] Erfan Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Vol. 8, Issue 1).
- [15] Fahreza, M. R., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kpp Pratama Jakarta Pancoran. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 87. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2021.162.394>
- [16] Fatimah, E. S., Arifin, H. M. Z., & Zulfiani, D. (2019). HUBUNGAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PASER (Vol. 7, Issue 4).
- [17] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [18] Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- [19] Hendro, T. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. 6(1).
- [20] Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- [21] Hendro, T. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAPCV. *KARYA GEMILANG. AGORA*.
- [22] Hikmah Perkasa, D., & Ajis, A. (2019). PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT NUSANTARA INFRASTRUCTURE TBK JAKARTA). 14(2).
- [23] Hikmah Perkasa, D., Nur Affini, D., & Fatchuri. (2022). EFEK KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APARTEMEN X JAKARTA. In *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).
- [24] Hikmah Perkasa, D., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan

- [25] Mogot. In Jl. Tj. Duren Bar (Vol. 20, Issue 3). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>  
Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (Vol. 2021).
- [26] Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA (Vol. 2, Issue 2).
- [27] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [28] Lucky Meilasari, L. E., Dhyana Parashakti, R., Justian, & Wahyuni, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- [29] Lulu, N. :, Sitinjak, N., Dasar, S., Sd, :, & Bekasi, M. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN
- [30] Nanulaita, D. tresye. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon. 5(2), 203–218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- [31] Nuraini, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- [32] Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- [33] Purwanto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2021). THE EFFECT OF COMPENSATION AND PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION THROUGH COMPETENCY AS A MEDIATION VARIABLE (CASE STUDY AT PT. VINDO INTERNATIONAL). 2(5). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- [34] Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. PRABU TIRTA GUNUNG JEMBRANA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- [35] Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In [www.ijbmm.com](http://www.ijbmm.com) International Journal of Business Marketing and Management (Vol. 5). [www.webometrics.info/Asia/Indonesia](http://www.webometrics.info/Asia/Indonesia)
- [36] Rovi Romadhon, E. Didik Subiyanto, & Ignatius Soni Kurniawan. (2022). KAJIAN EMPIRIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 71–86. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1692>
- [37] Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- [38] Surya, W. N., & Bella, M. N. K. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADIWANA ARYA VILLA. 3(8), 7429–7436.
- [39] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*.
- [40] Solihin, A. (2021). MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *JBEMK*, 1(1), 36–45. <https://abnusbjournal.com/jbemk>
- [41] Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>

- [42] Susanto, Y. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. 2(1).
- [43] Wandani, S. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RSU HAJI SURABAYA Asmara Indahingwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- [44] Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta).
- [45] Wijaya, I. K. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS (Vol. 6, Issue 2).
- [46] Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>