

LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK GENTENG MASSOKA KARAWANG

Wahyu Murti¹⁾; Agus Sudradjat²⁾; Triadi³⁾

^{1) 2)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

³⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

wahyu_murti@borobudur.ac.id

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of the work environment, providing compensation to employee performance through job satisfaction at PT. Masokka Tile Factory, Karawang.

The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, as many as 85 people. The data processing method uses the Path Analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing using individual parameter significance test (t test) and simultaneous significance test (F test).

The results showed that simultaneously the work environment variables, compensation and job satisfaction had a significant effect on employee performance. in analysis 3: job satisfaction variable has a significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi yang terjadi saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha sehingga mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Didalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan tangguh perlu dikelola dan dikembangkan sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang ada tidak hanya

dikembangkan saja melainkan harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi organisasi yang sulit ditiru.

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi sekaligus menentukan maju mundurnya organisasi. Tetapi itu semua tergantung pada kemampuan organisasi itu sendiri untuk memerhatikan, mengelola, dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup salah satunya PT. Pabrik Genteng Massoka. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri kontraktor dengan hasil utama Genteng Asoka. PT. Pabrik Genteng Massoka saat ini memiliki karyawan sebanyak 100 orang. Misi yang dimiliki perusahaan, yaitu *To be the most preferred service company and the motivator of the innovations in supporting service and solutions*, Maka perusahaan harus memastikan dapat terus meningkatkan jangkauan layanan *multi-operator* yang dirancang untuk memenuhi perubahan kebutuhan pelanggan dengan kualitas kerja tinggi. Hal tersebut menghadapkan para karyawan pada posisi yang dapat menimbulkan stress kerja yang tinggi. Oleh karena itu PT. Pabrik Genteng Massoka harus mengatasi stres kerja yang dihadapi karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja serta diseimbangkan dengan lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang baik agar karyawan dapat terhindar dari stres kerja.

Berikut ini adalah hasil kinerja perusahaan berdasarkan data penjualan PT. Pabrik Genteng Massoka :

Tabel 1 Data Pencapaian Target Penjualan PT. Pabrik Genteng Massoka

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
2012	350.000 Unit	200.820 Unit	Tidak mencapai target
2013	350.000 Unit	188.580 Unit	Tidak mencapai target
2014	350.000 Unit	175.000 Unit	Tidak mencapai target
2015	350.000 Unit	150.160 Unit	Tidak mencapai target

Sumber : PT. Pabrik Genteng Massoka

Jika dilihat berdasarkan tabel diatas, diketahui juga bahwa penjualan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 tidak mencapai target. Tidak tercapainya target penjualan tentu berakar dari kinerja karyawan yang tidak maksimal. Diduga masalah tersebut karena disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan. Demi menjaga posisi perusahaan dalam dunia persaingan, maka PT. Pabrik genteng masoka perlu mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang sudah ada dengan pemasaran yang baik, inovasi produk dan peningkatan penjualan. Terkait dengan peningkatan penjualan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam memasarkan produk dan jasa yang dimiliki PT. Pabrik Genteng Massoka secara maksimal. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas terlihat dari kinerjanya dalam hal pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka menghadapi persaingan, mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Pabrik Genteng Massoka dituntut untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan disetiap divisi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja	Macam-macamnya	Persentase
Lingkungan kerja fisik	• Penerangan	17 %
	• Udara	8%
	• Suara bising	15%
	• Kebersihan	8%
	• Keamanan	12%
Lingkungan kerja non fisik	• Struktur kerja	12%
	• Tanggungjawab kerja	9%
	• Perhatian dan dukungan pimpinan	9%

Karyawan PT. Pabrik Genteng Massoka

Dapat dilihat bahwa kebersihan dan udara dikawasan pabrik menjadi masalah yang utama yang di rasakan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2003:12).

Dalam rangka menghadapi persaingan, mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Pabrik Genteng Massoka dituntut untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan disetiap divisi dengan pemberian kompensasi yang memuaskan, pengelolaan lingkungan kerja yang baik serta dapat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berikut disajikan Tabel Kompensasi Pada PT. Pabrik Genteng Massoka :

Tabel 3 Tabel Permasalahan Kompensasi PT. Pabrik Genteng Massoka

Kompensansi	
Keterangan	Permasalahan
Langsung	
• Gaji Pokok	
➤ Upah	Tidak Bermasalah
➤ Gaji	Tidak Bermasalah
• Gaji Variabel	
➤ Bonus	Tidak Diberikan Tepat Waktu
➤ Insentif	Tidak Diberikan Sesuai Dengan Kinerja
➤ Komisi	Tidak Diberikan Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku
Tidak Langsung	
• Tunjangan	
➤ Asuransi Kesehatan	Tidak Bermasalah
➤ Program pensiun	Tidak Bermasalah
➤ Liburan Pengganti (cuti kerja, sakit, acara pribadi, masa istirahat)	Tidak Bermasalah

Sumber : PT. Pabrik Genteng Massoka

Berdasarkan tabel diatas didapat informasi bahwa terjadi permasalahan pada Bonus, Insentif dan Komisi. Dimana bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak diberikan tepat waktu, perusahaan

menunda pembayaran bonus dalam waktu mingguan bahkan pernah hingga ditunda satu bulan pembayarannya. Hal tersebut tentunya membuat tidak nyaman bagi para karyawan. Pengertian bonus sendiri merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja perusahaan. Pada permasalahan Insentif, terdapat diskriminasi dalam pemberiannya dimana tidak terdistribusi dengan baik karena tidak diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini terjadi pada divisi produksi yang kinerjanya kurang memuaskan tetapi diberikan insentif yang tinggi sedangkan untuk divisi yang lainnya tidak. Untuk komisi, permasalahan yang terjadi yaitu tidak diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena pada kenyataannya komisi yang diterima karyawan lebih kecil dari yang dijanjikan oleh perusahaan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kepuasan kerja seharusnya dimiliki oleh suatu unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang ada saat ini. Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat (1), Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2005) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan. Maka kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Berikut disajikan daftar tabel mengenai jumlah Turnover karyawan PT. Pabrik Genteng Massoka :

Tabel 4 Jumlah Turnover Karyawan

Tahun	2012	2013	2014	2015
Turnover	11	19	18	21
Headcount	136	129	121	108
Presentase	8,58%	15,70%	15,92%	21%

Sumber : PT. Pabrik Genteng Massoka

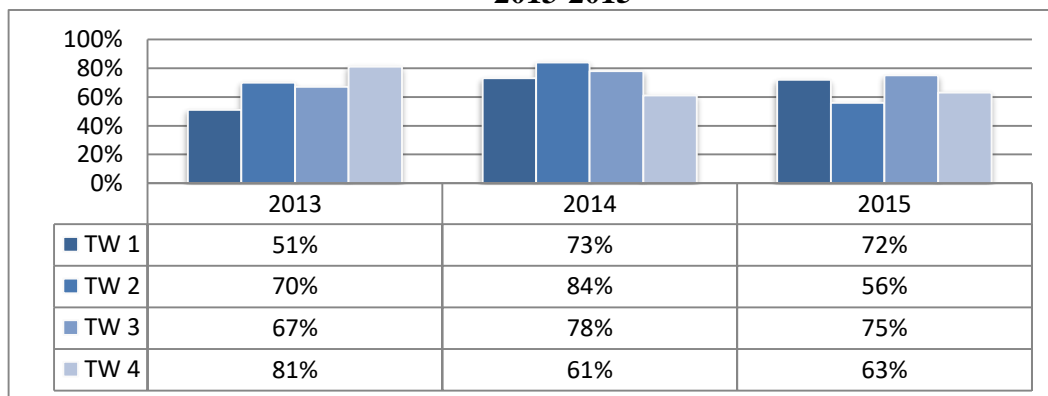
Saat ini PT. Pabrik Genteng Massoka memiliki total karyawan sebanyak 108 orang pada tahun 2015. Tingkat karyawan yang keluar atau *turnover rate* dan karyawan yang bertahan sebesar 8,58% pada tahun 2012, 15,70% pada tahun 2013, 15,92% pada tahun 2014 dan 21% pada tahun 2015. Data diatas menggambarkan bagaimana tingkat *turnover* di PT. Pabrik Genteng Massoka yang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Dampak dari hal tersebut sangat merugikan perusahaan diantaranya pengeluaran biaya akibat *turnover*, seperti biaya perekrutan, biaya produktivitas dan biaya pemberhentian. Dimana semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin besar pula biaya untuk *turnover* karyawan yang ditanggung oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan agar para karyawan dapat bekerja

dengan lebih nyaman dan tenang sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja di PT. Pabrik Genteng Massoka menjadi salah satu pemicu terjadinya *turnover intention*. Karyawan di perusahaan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini sedang mereka jalani. Karena dianggap masih ada kekurangan kekurangan yang dirasakan selama mereka bekerja di perusahaan ini, sehingga memicu individual untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Rivai (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Tingginya kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa mempunyai ikatan dengan organisasi. Sementara ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Oleh karenanya kepuasan bagi karyawan kemudian akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas dan komitmennya dalam bekerja.

Gambar 1
Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Pos Indonesia Karawang
2013-2015



Sumber : PT. Pabrik Genteng Massoka

Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT.Pabrik Genteng Massoka Karawang berbentuk Key Performance Indicator (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap 3 bulan sekali. Dari gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dari tahun 2013-2015. Berdasarkan grafik diatas terjadi pencapaian kinerja yang fluktuatif dari tahun 2013-2015. Di tahun 2011 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 51% lalu mengalami peningkatan pada triwulan 2 yaitu sebesar 70% kemudian menurun pada triwulan 3 menjadi 67%. Pencapaian kinerja meningkat kembali ditriwulan ke 4 menjadi 81%. Di tahun 2012 pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 73% kemudian naik di triwulan 2 menjadi 84% lalu mengalami penurunan pada triwulan 3 dan 4 yaitu 78% dan 61%. Fluktuatif kinerja karyawan

tersebut terjadi juga pada tahun 2015, di triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 72% kemudian turun di triwulan 2 menjadi 56% kembali naik di triwulan 3 menjadi 75% dan kembali turun di triwulan 4 menjadi 63%.

Bagi sebuah perusahaan, seorang karyawan mempunyai arti penting karena dapat berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan selama ini telah mampu mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan, serta memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, maka sudah sepantasnya karyawan tersebut memperoleh suatu feedback dari perusahaan itu sendiri sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka kerjakan. Ketika harapan dan keinginan mereka telah tercapai maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi sebaliknya jika harapan dan keinginan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam penelitian ini peneliti ingin membahas tiga faktor yang mungkin dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan desember 2017 di Kantor PT. Pabrik genteng massoka yang berlokasi di Karawang jalan H.Tuih km 48. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa lokasi objek penelitian mudah untuk dilakukan penelitian dan mudah memperoleh data penelitian yang bersifat primer.

2. Populasi Sampel dan Sampling

• Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008) dan menurut Gima Sugiyama (2008) populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi yang akan dijadikan obyek penelitian adalah karyawan PT. Pabrik genteng massoka.

• Sample

Menurut (Sugiyono, 2008) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian akan mengambil sampel dari populasi itu,

3. Teknik Analisis Data

Uji validitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis butir yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Bila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan sah (valid).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya Saiffudin Azwar (2000). Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid.

PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas

Uji digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode *liliefors*. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (sig. hitung) dan signifikansi (sig. kriteria = 0,05). Apabila (sig. hitung) lebih besar daripada (sig. kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila (sig. hitung) lebih kecil daripada (sig. kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal. Selain itu uji menggunakan output grafik kurva normal *p-p plot* untuk mendeteksi normal atau tidaknya suatu data. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho, 2008 : 89)

Berikut ini disajikan uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 22 dengan metode *liliefors* dan output grafik kurva normal *p-p plot*.

Tabel 5
Metode Liliefors
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	,083	85	,100*	,922	85	,125
Lingkungan kerja	,080	85	,200*	,976	85	,107
Kompensasi	,090	85	,200*	,949	85	,140
Kepuasan Kerja	,098	85	,200*	,941	85	,332

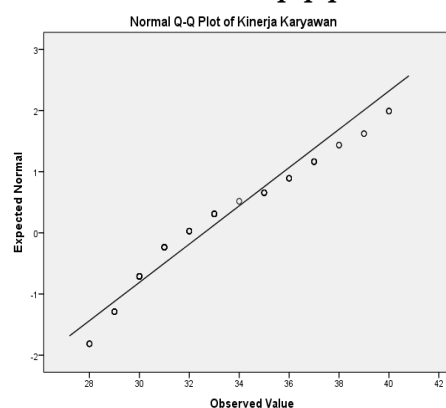
*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data yang diolah (2018)

Pada output di atas yaitu hasil uji normalitas, data kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,100, data lingkungan kerja 0,200, data kompensasi 0,200, data kepuasan kerja 0,200. Ketentuan untuk uji ini yaitu apabila signifikansi > **0,05** maka data terdistribusi normal, apabila signifikansi < **0,05** maka data tidak terdistribusi normal. Maka dari output tersebut **seluruh data berdistribusi normal** karena nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel 6
Grafik Kurva p-p plot



Pada tabel di atas seluruh variabel dikatakan normal karena gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

1.2 Uji Multikolinearitas

Adalah keadaan dimana antara variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, kita akan menggunakan Metode melihat nilai **Tolerance dan VIF**. Persyaratannya apabila nilai $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas (Coefficient Correlations)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,238	2,282		3,172	,002		
Lingkungan kerja	,384	,094	,411	4,086	,000	,353	2,830
Kompensasi	,268	,070	,397	3,810	,000	,587	1,705
Kepuasan Kerja	,624	,089	,644	6,990	,000	,421	2,378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Metode pengambilan keputusannya yaitu apabila semakin kecil nilai tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati masalah multikolinearitas.

Dari tabel output di atas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen lingkungan kerja sebesar $0,353 > 0,1$ dan VIF $2,830 < 10$, variabel kompensasi sebesar $0,587 > 0,1$ dan VIF $1,705 < 10$, Kepuasan kerja sebesar $0,421 > 0,1$ dan VIF $2,378 < 10$ jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **tidak terjadi** masalah multikolinearitas.

1.3 Uji Heteroskedasitas

Adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedasitas, kita akan menggunakan metode *spearman's rho*.

Tabel 4.8
Uji Heterokedasitas
Correlations

			Lingkung an kerja	Kompens asi	Kepuasa n Kerja	Unstandardi zed Residual
Spearman's rho	Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	1,000	,740**	,774**	,034
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,759
		N	85	85	85	85
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,740**	1,000	,622**	,092
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,401

	N	85	85	85	85
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,774**	,622**	1,000	,065
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,552
	N	85	85	85	85
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,034	,092	,065	1,000
	Sig. (2-tailed)	,759	,401	,552	.
	N	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2018)

Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedasitas, sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedasitas. Dari tabel output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,759, kompensasi sebesar 0,401, dan kepuasan kerja sebesar 0,552. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji T.

2.1 Uji Hipotesis Secara Simultan dengan Uji F

Pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 Pembuktian Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil pengujian menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Uji F- Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566,225	3	188,742	66,298	,000 ^b
	Residual	230,598	81	2,847		
	Total	796,824	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja

Sumber : Data yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2.2 Uji Hipotesis secara Parsial dengan Uji t

Pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.18. Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji -t. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut bila nilai $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Sebaliknya bila nilai sig penelitian $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.10
Uji t- Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,238	2,282		3,172	,002		
Lingkungan kerja	,384	,094	,411	4,086	,000	,353	2,830
Kompensasi	,268	,070	,397	3,810	,000	,587	1,705
Kepuasan Kerja	,624	,089	,644	6,990	,000	,421	2,378

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan perhitungan nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_{a1} diterima atau H_{o1} ditolak. Dengan demikian maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan variabel kompensasi adalah sebesar 3,810 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_{a1} diterima atau H_{o1} ditolak. Dengan demikian maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 6,990 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_{a1} diterima atau H_{o1} ditolak. Dengan demikian maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Uji Mediasi (Sabel Test)

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Sab dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2 + (a^2 SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{0.467 \times 0.647}{\sqrt{(0.647^2 \times 0.140^2) + (0.467^2 \times 0.116^2)}}$$

$$Z = \frac{0.3021}{\sqrt{0.002921}}$$

$$Z = \frac{0.3021}{0.0540}$$

$$Z = 5.595$$

a.. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2 + (a^2 SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{0.647 \times 0.246}{\sqrt{(0.246^2 \times 0.116^2) + (0.647^2 \times 0.139^2)}}$$

$$Z = \frac{0.1591}{\sqrt{0.00888}}$$

$$Z = \frac{0.1591}{0.0942}$$

$$Z = 1.689$$

b. Dependent Variable: kepuasan Kerja

2.4 Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel terikatnya yang dinyatakan dalam presentase maka dibutuhkan analisis koefisien determinasi atau R square. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,700	1,68727

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah (2018)

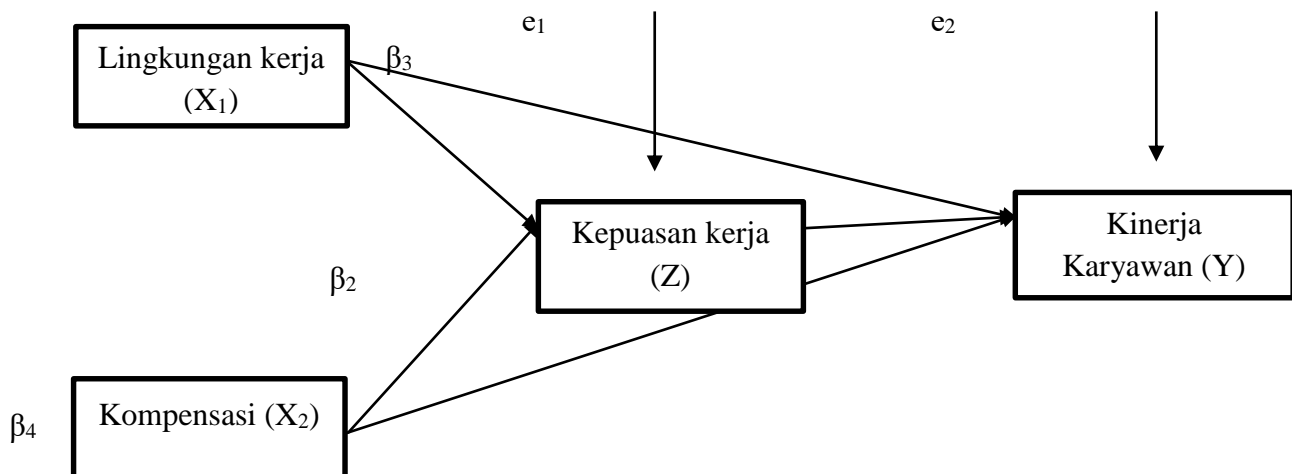
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,843. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dari tabel di atas juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap

variabel terikat (kinerja karyawan), yakni sebesar 0,711 atau sebesar 71,1%. Artinya lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Analisis Jalur

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil analisis jalur dilakukan dengan tahapan sebagai berikut .

1. Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori, secara teoritis sebagai berikut :
 - (β_1) Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_2) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja PT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_3) Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawanPT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_4) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_5) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_6) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadapkinerjakaryawanPT. Pabrik Genteng Massoka.
 - (β_7) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap KinerjaKaryawan PT. Pabrik Genteng Massoka.



Gambar 2
Model Analisis Jalur

Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu hubungan antar variabel yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Model yang digunakan adalah rekrusif yaitu sistem aliran kausal atau satu arah , sedangkan model respirokal atau aliran kausal yang dua arah (bolak balik) tidak dapat dianalisis.

- Langkah berikutnya dalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui *software* SPSS 22.0 *for windows*. Hasil dari analisis sub struktur persamaan disajikan sebagai berikut. Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan *software* SPSS 22.0. Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen. Berikut ini disajikan hasil perhitungan koefisien jalur dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,541 dengan signifikansi 0,000.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,359 dengan signifikansi 0,002.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,411 dengan signifikansi 0,000.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,397 dengan signifikansi 0,000.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,644 dengan signifikansi 0,000.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,348.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,231.
- Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada struktur 1 yakni sebesar 0,760 atau 76%. Sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh Variabel lain diluar penelitian.
- Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada struktur 2 yakni sebesar 0,711 atau 71,1%. Sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh Variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifki. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero. Universitas Gunadarma
- Alhusin, Syahri. 1997. Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik. Liberty. Cetakan kedua, Yogyakarta
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id
- Anwar, Armen. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan di PT Waskita Guna Jaya di Pekanbaru. Repository.unri.ac.id
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.10, No.2
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2006. The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE). Vol.12, No.3, 267-280
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2
- Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. E-Journal STIE AUB Surakarta 70
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta: BPFE
- Harsono, Bambang. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. e-Journal STIE AUB Surakarta. Vol.1, No.2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara
- Lewa, Eka Idham Iip K., Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Kajian Bisnis dan Manajemen. Edisi Khusus on Human Resources, 2005. Hal. 129-140
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol 5, No 1, April 2010:22-26
- Nalendra, Evan. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Sejati Vidyatama. Universitas Katolik Soegijapranata
- Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. 2012. Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.17, No.1

- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET Oktaviane, Fischa. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id*
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.3, No.6
- Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9
- Riansari, Titi., Achmad Sudiro, dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 No. 4, Desember 2012
- Salanova, Marisa and Sonia Agut, Jose Maria Peiro. 2005. Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Costumer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90 No. 6. 1217-1227
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi Sarwono,
- Sarlito Wirawan. 2005. Psikologi Lingkungan. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Grasindo
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*, John Wiley and Sons, New York
- Setiawan, Okky, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3, November 2008. Hal. 175-194
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA 72
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1-14
- Yulharsari, Febrina Dewi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta*
- Yusnaena, Erdasti Husni. 2012. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT HM. Sampoerna Tbk Area Padang. *eJurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar*. Vol.4, No.2. ISSN: 2252-7168