
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Jatisari Sri Rejeki

Nurhayati Saragih ¹⁾ Agustina Massora ²⁾

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of factors related to Employee Performance. These factors include Work Environment and Compensation, which subsequently functioned as independent variables which influence Employee Performance as a dependent variable, while Job Satisfaction is a variable that functions as an Intervening variable. The research method used in this study is path analysis.

Research results show that there is a direct influence of work environment and compensation on job satisfaction. work environment, compensation and job satisfaction have a direct effect on employee performance. Job satisfaction as an intervening variable is able to mediate the indirect influence of work environment and compensation on employee performance, with the results of the suitability test of a decent model.

Keywords: *work environment, compensation, job satisfaction, employee performance Discipline, Work Environment, Employee Performance, and Employee Productivity*

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

²⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 29 Maret 2021

Tgl diterbitkan: 25 April 2021

1. PENDAHULUAN

PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk sebagai salah satu pelaku dalam industri makanan dan minuman besar di tanah air mencium peluang dari bisnis beras ini dengan mendirikan anak usaha yang berfokus pada usaha penggilingan beras besar dan menggunakan mesin-mesin modern yang membidik konsumen kelas menengah atas dengan memproduksi beras-beras dengan kategori premium dan dipasarkan di segmen tertentu.

Salah satu perusahaan beras yang didirikan oleh PT Tiga Pilar Sejahtera Food

Tbk adalah PT Jatisari Sri Rejeki yang berlokasi di Jalan Raya Jakarta-Cirebon Km 104, Jatisari, Karawang, Jawa Barat. PT. Jatisari Sri Rejeki merupakan pabrik penggilingan beras modern di Cikarang dan Karawang Jawa Barat yang merupakan salah satu sentra beras nasional. Sebagaimana perusahaan didirikan, PT Jatisari Sri Rejeki memiliki tujuan untuk dapat beroperasi pada tingkat yang tinggi serta dapat meningkatkan prestasi kerja secara terus menerus. Sesuai dengan visi dari perusahaan untuk menjadi perusahaan pemasok beras premium terbesar di Indonesia.

Dalam hal ini fungsi pengelolaan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, yang akhirnya diharapkan berdampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat bekerja. Dalam halnya dengan PT. Jatisari Sri Rejeki sebagai salah satu anak perusahaan dari PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk yang memproduksi beras kemasan premium yang diolah menggunakan mesin-mesin modern dengan kapasitas besar. Dengan jumlah karyawan mencapai 381 orang yang dapat bertambah menyesuaikan musim panen dan rencana produksi, dan diantara jumlah tersebut 162 orang diantaranya adalah karyawan bagian produksi.

Peneliti sebagai praktisi *Human Resourcess* yang bertanggung jawab mengkoordinasikan hal-hal terkait sumber daya manusia pada pabrik PT. Jatisari Sri Rejeki, *output* atau keluaran produk yang dihasilkan belum memenuhi target yang dicanangkan baik dari sisi kuantitas atau jumlah maupun kualitas jika dibandingkan dengan kapasitas mesin sesungguhnya

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Menurut Robbins (2001 : 24) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya : yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka

perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para karyawannya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa

kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah kompensasi, adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat.

Kebijakan kompensasi pada dasarnya merupakan dukungan yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan kesejahteraan bagi karyawan, dimana kesejahteraan karyawan menjadi pemicu dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebuah pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan (Martoyo, 2006, h.142). Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap-sikap negatif yang dapat mengganggu aktifitas kerja perusahaan, diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat labour turn over serta keluhan-keluhan pada perusahaan.

Menurut Umam (2010, h.192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Porter yang dikutip dalam buku Sopiah (2008, h.170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaannya.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Menurut Schultz dan Schultz (2010:405) menyatakan "Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja".

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.4 Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014, h.179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

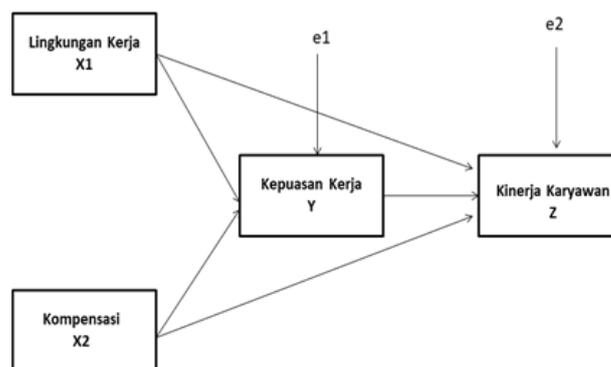
Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiono (2012, h. 388) mengemukakan bahwa

kerangka pemikiran merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menguji apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut merupakan sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis sementara bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.
4. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki
6. Kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki
7. Kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki

3. METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, dengan tujuan untuk mengetahui atau mengukur derajat hubungan antara dua variabel, perbedaan dalam suatu variabel di antara berbagai subkelompok serta bagaimana beberapa variabel bebas dapat menjelaskan variansi dalam suatu variabel terikat. Perhatian utama dari statistik inferensial berhubungan dengan penggeneralisasian informasi atau secara lebih spesifik membuat kesimpulan dari data sampel untuk populasi yang didasarkan pada sampel yang diambil dari populasi.

a. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. menurut Trianto (2010, h. 269) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (content validity) dan validitas konstruk (construct validity). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstruk yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstruk digunakan rumus korelasi product moment.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika *Metode Corrected item Correlation*.

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

Keterangan:

r_{xy}	: Koefisien korelasi butir
N	: Jumlah respon uji coba
$\sum X$: Jumlah skor item yang diperoleh uji coba
$\sum Y$: Jumlah skor total item yang diperoleh responden

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2014), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen

yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal

adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

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

Keterangan	:
r_{11}	: reliabilitas instrumen
k	: banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir
σ_t^2	: varians total

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Penguji-penguji asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua 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, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

3.3 Uji Hipotesis

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

Analisis jalur (path analysis) dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), Riduwan dan Kuncoro (2007, h. 1-2).

Model Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), (Riduwan dan Kuncoro, 2007, h. 2)

Manfaat lain dari analisis jalur sendiri ialah untuk :

- Penjelasan (explanation) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi ini bersifat kualitatif.
- Pengujian model, menggunakan teori trimming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

3.4 Pengujian Kesesuaian Model

Uji Kesesuaian model (goodness of fit test) adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Schumacker & Lomax (1996, h. 43) dan Kusnendi (2005, h. 19) mengatakan bahwa dalam analisis jalur untuk suatu model yang diusulkan dikatakan fit dengan data apabila matrix korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matrix korelasi estimasi (reproduced correlation matrix) atau korelasi yang diharapkan (expected correlation matrix).

Oleh karena itu menurut Bachrudin & Harapan Tobing (2003, h. 37) rumusan hipotesis statistik kesesuaian model analisis jalur dirumuskan sebagai berikut :

$H_a = R \neq R(0)$: Matrix korelasi estimasi

berbeda dengan matrix korelasi sampel

$H_0 = R = R(0)$: Matrix korelasi estimasi

tidak berbeda dengan matrix korelasi sampel

Schumacker & Lomax memberikan petunjuk bagaimana menguji kesesuaian model analisis jalur dengan menggunakan uji statistik kesesuaian model koefisien Q dengan rumus :

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M}$$

Dimana Q = Koefisien Q

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R_m^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi. Metode analisis jalur yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji F atau Pengaruh Secara Simultan

Melakukan uji F (*F-test*) untuk mengetahui pengujian secara bersama-sama/simultan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat keyakinan yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$). Rumus Uji Signifikansi Simultan (Uji F) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F = Nilai hubungan Statistik

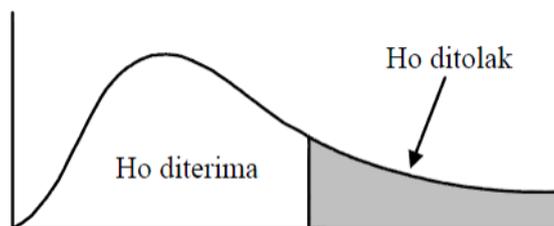
R² = Koefisien Determinasi

k = Banyaknya Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian, dengan tingkat kepercayaan 95 %, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (α) sebesar 5 % atau 0,05, Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima



Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan hipotesis

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan dan sebaliknya jika H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

b. Uji t Atau Pengaruh Secara Parsial

Melakukan uji t (*t-test*) terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independen secara statistik berhubungan dengan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$).

T hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- Sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak
- Sig \leq 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima



Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

c. Uji Mediasi dengan Sobel Tes

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai z dari sobel test dapat memanfaatkan aplikasi Danielsoper dengan kriteria:

1. Jika nilai *One-tailed probability* > 0,05 , maka Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai mediator

2. Jika nilai *One-tailed probability* \leq 0,05, maka Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mediator.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif untuk

mengetahui gambaran mengenai variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Jatisari Sri Rejeki, digunakan dengan melakukan pengklasifikasian jumlah skor perinstrumen dari masing-masing variabel yang diteliti.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan kerja (X_1) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (Fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	43-46	2	2	2
2	47-50	10	9	11
3	51-54	16	14	25
4	55-58	22	19	44
5	59-62	16	14	58
6	63-67	16	14	72
7	68-72	20	17	89
8	73-77	13	11	100
Jumlah		115	100%	
Rentang Skor		1-8	Jumlah Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-Rata	61,37
Skor Terendah		43	Range	34
Skor Tertinggi		47	Standar Deviasi	8,11

Sumber: Data primer diolah

Pada **tabel** tersebut terlihat bahwa sebanyak 65 responden (56 %) menilai Lingkungan kerja berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 50 responden (44 %) menilai lingkungan kerja di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa lingkungan tempat mereka bekerja tidak nyaman serta tidak layak, baik dari segi lingkungan

fisik seperti fasilitas bekerja maupun dari segi non fisik seperti kondisi udara, kebisingan suara, sedangkan sebagian kecil karyawan menilai sebaliknya, cukup nyaman.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi (X_2) dalam penelitian ini diukur dengan instrumen tes seperti pada tabel berikut

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kompensasi

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (Fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	47-50	6	5	5
2	51-54	7	6	11
3	55-58	19	17	28
4	59-62	23	20	48
5	63-66	31	27	75
6	67-70	9	8	83
7	71-75	14	12	95
8	76-80	6	5	100
Jumlah		115	100%	
Rentang Skor		1-8	Jumlah Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-Rata	63,02
Skor Terendah		47	Range	33
Skor Tertinggi		80	Standar Deviasi	7,14

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 56 responden (48 %) menilai Kompensasi berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 59 responden (52 %) menilai kompensasi di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka telah sesuai dengan beban kerja masing-masing dan dapat

mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Sedangkan sebagian kecil karyawan menilai sebaliknya, bahwa kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur dengan dengan instrumen tes yang seperti pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (Fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	43-46	3	3	3
2	47-50	7	6	9
3	51-54	25	22	31
4	55-58	20	17	48
5	59-62	24	21	69
6	63-66	15	13	82
7	67-71	13	11	93
8	72-76	8	7	100
Jumlah		115	100%	
Rentang Skor		1-8	Jumlah	10

		Pertanyaan	
Rentang Nilai	10-80	Skor Rata-Rata	59,29
Skor Terendah	43	Range	33
Skor Tertinggi	76	Standar Deviasi	7,26

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 57 responden (49 %) menilai Kepuasan Kerja berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 58 responden (51 %) menilai Kepuasan Kerja di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa tingkat kepuasan karyawan cukup tinggi terhadap lingkungan kerja serta

kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan sebagian kecil karyawan menilai sebaliknya, mereka tidak puas atas fasilitas kerja serta kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur dengan dengan instrumen tes seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (Fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	44-47	3	3	3
2	48-51	5	4	7
3	52-55	24	21	28
4	56-59	14	12	40
5	60-63	25	22	62
6	64-68	22	19	81
7	69-73	14	12	93
8	74-78	8	7	100
Jumlah		115	100%	
Rentang Skor		1-8	Jumlah Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-Rata	60,86
Skor Terendah		44	Range	34
Skor Tertinggi		78	Standar Deviasi	7,82

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 62 responden (53 %) menilai kinerja karyawan berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 53 responden (47 %) menilai kinerja karyawan di atas rata-rata. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa mereka belum bekerja dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan sebagian kecil karyawan menilai mereka telah bekerja sesuai

dengan tugas serta kewajiban yang dibebankan kepada mereka dan menghasilkan output yang baik.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas & Validitas

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali

pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel. 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Lingkungan Kerja	0,925	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,931	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,877	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,866	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (handal), karena koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

2. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika Metode Corrected item Corelation

Adapun nilai batas kritis validitas untuk sampel sebanyak 115 sampel menurut tabel *r - product moment* adalah 0,182. Apabila nilai korelasi atau *r* hitung kurang dari atau lebih kecil 0,182 maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Sebaliknya apabila nilai *r* hitung lebih besar dari 0,182 maka item kuesioner dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk masing-masing variabel yang diteliti :

Tabel. 4.6 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi				Status
	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	
1	0,408	0,906	0,653	0,588	Valid
2	0,800	0,420	0,587	0,695	Valid
3	0,408	0,810	0,429	0,280	Valid
4	0,898	0,420	0,587	0,695	Valid
5	0,898	0,906	0,720	0,695	Valid
6	0,383	0,906	0,554	0,484	Valid
7	0,898	0,420	0,334	0,695	Valid
8	0,630	0,906	0,720	0,280	Valid
9	0,898	0,661	0,696	0,746	Valid
10	0,898	0,906	0,769	0,746	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) seluruhnya dinyatakan valid.

Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut diatas, secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan didistribusikan kepada seluruh responden (115 karyawan), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

4.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji data masing-masing variabel dan metode probability plots. Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data berdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
2. Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

**Tabel 4.7 Uji Normalitas Data
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.076	115	.116	.976	115	.121
Kompensasi	.066	115	.134	.989	115	.105
Kepuasan Kerja	.063	115	.123	.989	115	.119
Kinerja Karyawan	.068	115	.148	.986	115	.066

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,116 > 0,05$. Kompensasi berdistribusi normal dengan nilai $0,134 > 0,05$. Kepuasan Kerja berdistribusi normal dengan nilai $0,123 > 0,05$. Kinerja karyawan berdistribusi normal dengan nilai $0,148 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. *VIF* ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$. Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.264	3.790
	Kompensasi	.309	3.231
	Kepuasan Kerja	.404	2.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,264 > 0,1 dan VIF sebesar 3,790 ≤ 10. Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,309 > 0,1 dan VIF sebesar 3,231 ≤ 10. Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,404 > 0,1 dan VIF sebesar 2,478 ≤ 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi masalah Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak

adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.083	.004	.127
		Sig. (2-tailed)	.	.378	.963	.175
		N	115	115	115	115
Lingkungan Kerja		Correlation Coefficient	.083	1.000	.812**	.731**
		Sig. (2-tailed)	.378	.	.000	.000
		N	115	115	115	115
Kompensasi		Correlation Coefficient	.004	.812**	1.000	.706**
		Sig. (2-tailed)	.963	.000	.	.000
		N	115	115	115	115
Kepuasan Kerja		Correlation Coefficient	.127	.731**	.706**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.175	.000	.000	.
		N	115	115	115	115

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

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,378 > 0,05. Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,963 > 0,05. Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,175 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

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

1. Pengujian Struktur 1

Persamaan Struktur 1 : $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{ye1}$
Hasil Pengujian untuk Struktur 1 :

Tabel 4.10 Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3587.031	2	1793.515	82.769	.000^b
	Residual	2426.917	112	21.669		
	Total	6013.948	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Tabel 4.11 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.724	3.876		3.283	.001
	Lingkungan Kerja	.485	.094	.543	5.166	.000
	Kompensasi	.266	.107	.262	2.496	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Interpretasi Hasil Uji Struktur 1 :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji secara simultan / uji F didapat nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [**0,000 < 0,05**] , Dengan demikian maka Lingkungan

- Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000 lebih kecil dari

0,05 atau [**0,000 < 0,05**] , maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **54,3 persen**. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji secara

Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,014 lebih kecil dari 0,05 atau [**0,014 < 0,05**], maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **26,2 persen**. Dengan demikian maka Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengujian Struktur 2

$$\text{Persamaan Struktur 2 : } Z = \rho_{zx1} X1 + \rho_{zx2} X2 + \rho_{zy} Y + \rho_{ze2}$$

Hasil Pengujian untuk Struktur 2 :

Tabel 4.12 Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3949.512	3	1316.504	48.300	.000 ^b
Residual	3025.532	111	27.257		
Total	6975.043	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 4.13 Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.942	4.551		2.745	.038
	Lingkungan Kerja	.344	.117	.357	2.931	.004
	Kompensasi	.573	.123	.524	4.660	.000
	Kepuasan Kerja	.639	.106	.594	6.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi Hasil Uji Struktur 2 :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil uji secara simultan

/ uji F didapat nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [**0,000 < 0,05**] , Dengan demikian maka Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,004 lebih kecil dari 0,05 atau $[0,004 < 0,05]$, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **35,7 persen**. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $[0,000 < 0,05]$, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **52,4 persen**. Dengan demikian maka

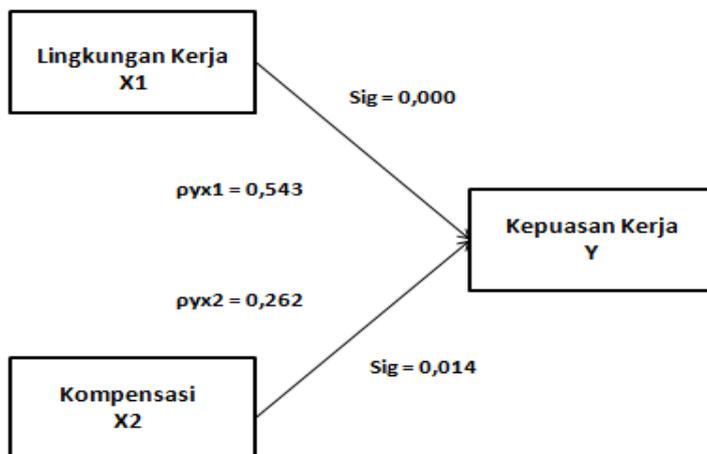
- Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $[0,000 < 0,05]$, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **59,4 persen**. Dengan demikian maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dari pengujian hipotesis 2 struktur tersebut diatas dapat disimpulkan dalam tabel pengaruh langsung sebagai berikut :

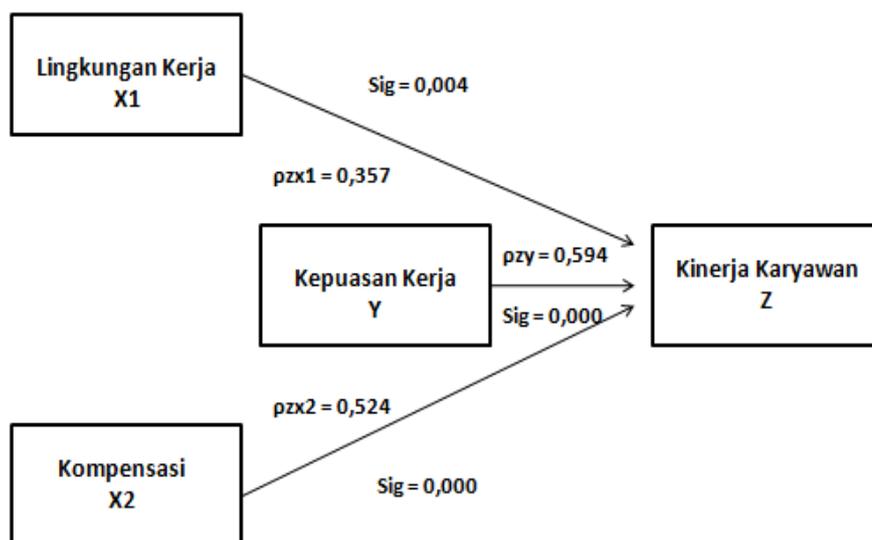
Tabel 4.14 Pengaruh Langsung

Pengaruh	Terhadap	Signifikan	Besar Pengaruh
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	0,000	0,543 = 54,3%
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,014	0,262 = 26,2%
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,004	0,357 = 35,7%
Kompensasi	Kinerja Karyawan	0,000	0,524 = 52,4%
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	0,594 = 59,4%

Dalam bentuk diagram pengaruh langsung untuk struktur 1 dan struktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Diagram Analisis Jalur Struktur 1



Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur Struktur 2

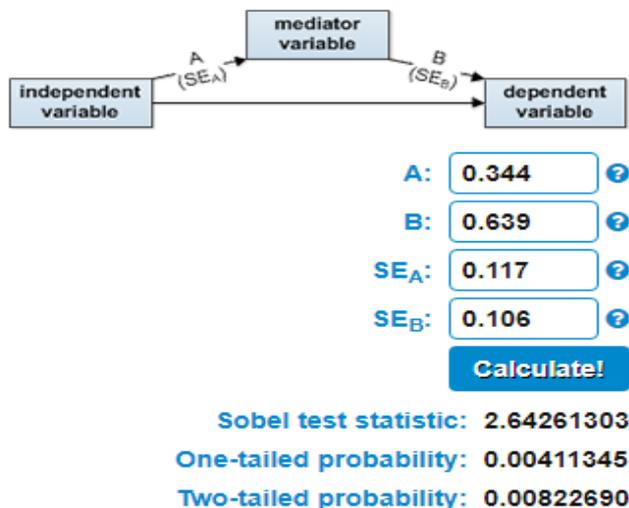
3. Uji Mediasi dengan Sobel Tes

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai

z dari sobel test dapat memanfaatkan aplikasi Danielsoper dengan kriteria:

1. Jika nilai *One-tailed probability* $> 0,05$, maka Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai mediator
2. Jika nilai *One-tailed probability* $\leq 0,05$, maka Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mediator

a. Uji Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

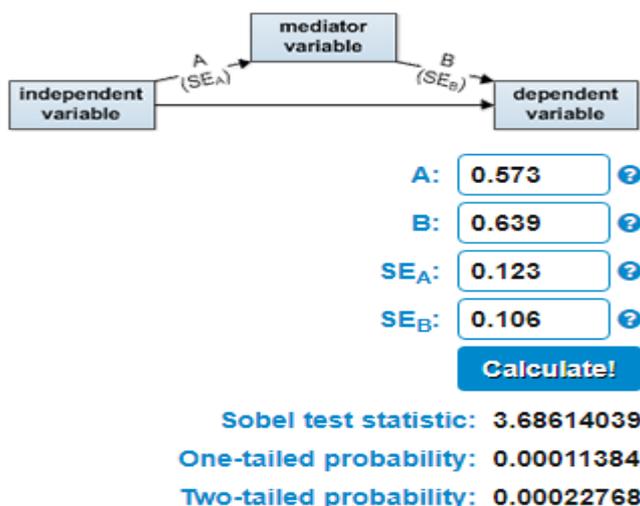


Gambar 4.3 Uji Sobel Test Model 1

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan hasil one-tailed probability sebesar **0,00411345** < 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan

Kerja berfungsi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Mediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja



Gambar 4.4 Uji Sobel Test Model 2

Berdasarkan gambar 4.4 di atas menunjukkan hasil one-tailed probability

sebesar 0,00011384 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan

Kerja berfungsi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dari pengujian Sobel tersebut diatas dapat disimpulkan dalam tabel pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Tabel 4.15 Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Terhadap	Melalui	Signifikan
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	0,00411345
Kompensasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	0,00011384

4. Pengujian Kesesuaian Model

Uji Kesesuaian model (*goodness of fit test*) adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak.

$$R^2_m = 1 - (1 - R^2_1) \cdot (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi. Berdasarkan Tabel Model Summary dibawah ini :

Tabel 4.16 R Square Struktur 1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.589	4.65499

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

Tabel 4.17 R Square Struktur 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.555	5.22083

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

maka total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan :

$$R^2_m = 1 - (1 - R^2_1) \cdot (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

$$R^2_m = 1 - (0,589) \times (0,555)$$

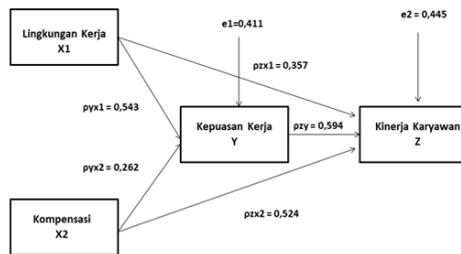
$$R^2_m = \mathbf{0,673105}$$

Nilai R^2_m sebesar **0,673105** artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar **67,31 %** , sedangkan selebihnya **32,69 %** dijelaskan oleh variabel lain

diluar model atau variabel yang tidak diteliti.

5. Diagram Hasil Pengujian Analisis Jalur

Hasil analisis pengujian jalur dapat digambarkan secara keseluruhan yang menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dampaknya pada Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan dalam Persamaan Analisis Jalur serta Diagram Hasil Pengujian Analisis Jalur dibawah ini :



Gambar 4.5 Diagram Hasil Pengujian Analisis Jalur

- a. Persamaan Analisis Jalur untuk Struktur 1 :

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{ye_1}$$

$$Y = 0,543 X_1 + 0,262 X_2 + 0,411 e_1$$
- b. Persamaan Analisis Jalur untuk Struktur 2 :

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{zy} Y + \rho_{ze_2}$$

$$Z = 0,357 X_1 + 0,524 X_2 + 0,594 X_3 + 0,445 e_2$$

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.
4. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki
6. Kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki

7. Kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Bachrudin dan Harapan L. Tobing. 2003. *Analisis Data Untuk Penelitian Survei Dengan Menggunakan Lisrel 8*. Bandung. Jurusan Statistika FPMIPA UNPAD.
- Akhwanul Akmal & Ihda Tamini. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Politeknik LP3I Medan Volume 04, Nomor 02, 2015, hal. 59-68
- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Elexmedia Komputindo.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung : Sulita.
- Bernardin, H. John and Russel. 2011. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Budi W. Soetjipto, 2010, *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalialia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati, 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395
- Kusnendi. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lulu Novena Sitinjak.2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2 Juli 2018
- M. A. Habibi Kadir. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan*.Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana, Universitas Borobudur Volume 19 Nomor 1, Pebruari 2017
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McCornick dan Tiffin, 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta
- Mondy, dan Noe 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa Marwansyah). Jakarta : Penerbit Erlangga
- Murdifin Haming dan Mahfud Nurnajamuddin. 2006. *Manajemen Produksi Modern, Operasi Manufaktur dan Jasa*, Buku Kesatu, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014
- Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Pattanayak, B., 2002, *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New delhi.
- Richard,Y Sangki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Riduwan dan Kuncoro. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Afabeth.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi.2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018
- Rivai, Basri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta : Prenhallindo.

- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Schuler. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, 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 Universitas Brawijaya Malang Volume 10 nomor 4 tahun 2012
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Usman Fauzi .2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, Volume 2 Nomor 3 : hal. 172 - 185
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yoga Fortuna, 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana, Universitas Borobudur Volume 18 Nomor 3, Oktober 2016
- Yoppi Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan berimplikasi terhadap pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Universitas Borobudur Vol. 5 nomor 2 tahun 2017
- Yuwono & khajar, Ibnu.2005. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta*. Jurnal Review Bisnis Indonesia1 (1).