

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

**(Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung  
Barat)**

**Fitriah Nur Azizah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Prof. Dr. Margono, SE., SU.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of compensation (X1) and work environment (X2) on employee performance (Z) with job satisfaction (Y) as an intervening variable at PT. Yukbisnis Indonesia. This research method is carried out by distributing questionnaires to employees of PT. Yukbisnis Indonesia. Samples taken as many as 41 respondents with a saturated sample technique. The data obtained were then processed using IBM SPSS Statistics 23 analysis tools. Data analysis included validity tests, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, partial test ( $t_{test}$ ), determination coefficient test ( $R^2$ ), and path analysis. From the partial test results, it can be concluded that compensation has no significant effect on employee performance, the work environment does not have a significant effect on employee performance, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on job satisfaction, and work environment has a significant effect on job satisfaction. Based on the path analysis test, job satisfaction can not mediate the effect of compensation and work environment on employee performance.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel *intervening* di PT. Yukbisnis Indonesia. Metode penelitian ini

dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Yukbisnis Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak 41 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis IBM SPSS *Statistics* 23. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji parsial ( $t_{test}$ ), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan analisis jalur. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji analisis jalur, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Menurut Suparyadi (2015, p.300) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di perusahaan *e-commerce* PT. Yukbisnis Indonesia yang berkantor pusat di Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat, Jawa Barat. Kinerja karyawan yang tinggi pada PT.

Yukbisnis Indonesia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna dan bersaing dengan penyedia layanan *e-commerce* yang lain. Namun, berdasarkan informasi yang diperoleh dari manajer divisi sumber daya manusia di PT Yukbisnis Indonesia, kinerja yang diberikan oleh karyawan masih terbilang kurang.

Berbagai upaya telah dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi yang di berikan PT. Yukbisnis Indonesia kepada karyawan berupa kompensasi finansial, yaitu gaji pokok. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan BPJS dan mess bagi karyawan yang berasal dari luar Bandung sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016, p.239) dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dan termotivasi untuk menghasilkan kualitas kinerja yang relatif lebih baik pula.

Selain dengan memberikan kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, p.192) adalah lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat

berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya.

Selain dengan memberikan kompensasi dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, PT. Yukbisnis Indonesia juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat merasa puas serta bekerja dengan efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menyediakan internet di tempat kerja dan memberikan laptop bagi karyawan yang tidak memiliki. Peningkatan, penambahan, dan perbaikan fasilitas yang ada di tempat kerja dan mess juga dilakukan supaya karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga melakukan penataan ruang kerja untuk membangun komunikasi antar

karyawan yang lebih baik agar tidak menghambat pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan perbaikan lingkungan kerja telah dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tidak mengalami perubahan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel *intervening* sebagai perantara hubungan pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada pernyataan Wibowo (2015, p.141) bahwa dalam kinerja karyawan tidak pernah lepas kaitannya dengan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja memiliki korelasi moderat dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan.

Suparyadi (2015, p.271) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang baik seminimal mungkin dapat mengurangi ketidakpuasan dari karyawan. Maka

dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Utami (2010, p.3) saat ini banyak karyawan yang ingin mendapatkan keamanan, kenyamanan, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan jenis pekerjaannya. Apabila keinginan tersebut tercapai, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja yang baik dan sebaliknya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi (X1)**

Perusahaan dan karyawan masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Hak yang dimiliki perusahaan adalah memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan dan menghargai kontribusi tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi merupakan kewajiban perusahaan. Sedangkan hak yang dimiliki karyawan adalah mendapatkan sejumlah imbalan atau kompensasi dengan kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu

kepada perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Maka dari itu, kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Suparyadi, 2015, p.271).

Kasmir (2016, p.241) membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan) yang terdiri dari gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis-jenis dari kompensasi bukan keuangan adalah tunjangan kesehatan, anak atau istri, perumahan, kendaraan, komunikasi, kelangkaan, kemahalan, pendidikan, liburan, hari tua, hari raya, dan fasilitas kesejahteraan lainnya.

## **Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Rojikin, 2015, p.33) merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Sutrisno (2009, p.118) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Lewa dan Subowo (dalam Laitia, 2016, p.12) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membantu karyawan melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut karyawan mengerahkan tenaga serta waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti (2009, p.21) secara garis besar membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut: (1) lingkungan kerja fisik, merupakan seluruh

keadaan yang berada di sekitar tempat kerja secara fisik dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung; dan (2) lingkungan kerja non-fisik, merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Wibowo (2015, p.132) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang individu sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan akan memikirkan pekerjaannya secara positif dan sebaliknya.

Sinambela (2017, p.303) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara timbulnya harapan seseorang dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sinambela (2017, p.309), yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, mutu pengawasan, dan faktor hubungan antar karyawan.

### **Kinerja Karyawan (Z)**

Menurut Sinambela (2017, p.480) definisi kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih menekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat dioptimalkan.

Sinambela (2017, p.480) juga menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kinerja, seberapa jauh kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dapat

diketahui melalui kriteria pencapaian yang ditetapkan bersama-sama.

Kasmir (2016, p.189) menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### Hipotesis

H1: kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6: kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H7: kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (*descriptive research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Yukbisnis Indonesia yang berlokasi di Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat, Jawa Barat. Didapat sampel sebanyak 41 responden dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
KMP1	41	2	5	3.95
KMP2	41	2	5	3.85
KMP3	41	2	5	3.68
KMP4	41	2	5	3.95
KMP5	41	2	5	3.95
TOTAL	41	12	25	19.39
Valid N (listwise)	41			

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kompensasi, diperoleh skor terendah (minimum) 2, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 3,878 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden

menjawab setuju bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
LK1	41	1	5	4.00
LK2	41	1	5	4.10
LK3	41	1	5	3.73
LK4	41	2	5	3.71
LK5	41	1	5	3.98
LK6	41	3	5	4.49
TOTAL	41	13	30	24.00
Valid N (listwise)	41			

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Dari analisis data variabel lingkungan kerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah baik.

Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
KNJ11	41	2	5	4.12
KNJ2	41	3	5	4.20
KNJ3	41	3	5	3.88
KNJ4	41	2	5	3.88
KNJ5	41	1	5	3.78
KNJ6	41	1	5	4.05
KNJ7	41	2	5	4.00
KNJ8	41	3	5	4.15
KNJ9	41	1	5	3.41
TOTAL	41	27	13	35.46
Valid N (listwise)	41			

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kinerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata

(*mean*) 3,94 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju bahwa kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sudah baik.

Tabel 4. Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	41	1	5	3.76
KK2	41	1	5	3.05
KK3	41	2	5	3.71
KK4	41	1	5	3.90
KK5	41	1	5	4.07
KK6	41	3	5	4.34
KK7	41	1	5	3.78
KK8	41	2	5	4.12
TOTAL	41	17	38	30.73
Valid N (listwise)	41			

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kepuasan kerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 3,841 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju bahwa karyawan merasa puas selama bekerja.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab akibat antar variabel (*casual model*) yang telah ditetapkan



sebelumnya berdasarkan teori (Rohmah, 2018, p.63).

**Koefisien Jalur Model I**

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y = P_1 + P_2 + e_1$$

Tabel 5. Output Regresi Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.413	3.204

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), kompensasi (x1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.486	4.388		.567	.574
	kompensasi (x1)	.646	.214	.400	3.023	.004
	lingkungan kerja (x2)	.474	.159	.395	2.986	.005

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

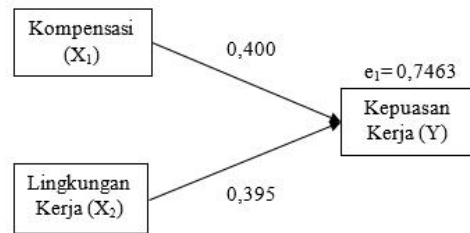
Sumber: data primer, 2020.

Berdasarkan pada output regresi model I, pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) = 0,004 < 0,05 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,005 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan pada regresi model I, yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau H4 dan H5 diterima.

Nilai  $R^2$  atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 44,3% dan sisanya 55,7%

merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian. Sementara itu, nilai  $e_1$  dapat diperoleh dengan rumus  $e_1 = (1 - 0,443) = 0,7463$ . Maka dari itu, diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram Jalur Model I



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

**Koefisien Jalur Model II**

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e_2$$

$$Z = P_5 + P_4 + P_3 + e_2$$

Tabel 6. Output Regresi Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.481	3.1278

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (y), lingkungan kerja (x2), kompensasi (x1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.597	5.265		4.671	.001
	kompensasi (x1)	.193	.285	.128	.679	.502
	lingkungan kerja (x2)	.117	.211	.101	5.511	.597
	kepuasan kerja (y)	.188	.184	.180	.885	.392

a. Dependent Variable: kinerja (z)

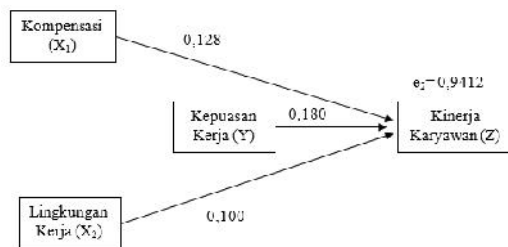
Sumber: data primer, 2020.

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) = 0,502 > 0,05, lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,597 > 0,05, dan kepuasan kerja (Y) = 0,392 > 0,05. Hasil ini

memberi kesimpulan pada regresi model II, yakni variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Z) atau H1, H2, dan H3 ditolak.

Nilai  $R^2$  atau *R square* yang terdapat pada tabel *model summary* sebesar 0,114. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 11,4% dan sisanya 88,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, nilai  $e_2$  dapat diperoleh dengan rumus  $e_2 = (1 - 0,114) = 0,9412$ . Maka dari itu, diperoleh diagram jalur model II sebagai berikut:

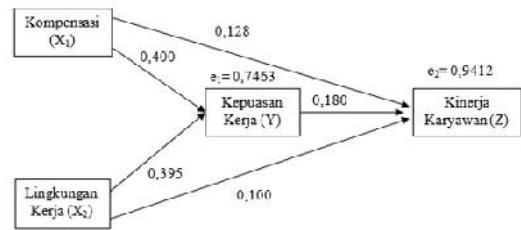
Gambar 2. Diagram Jalur Model II



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Berdasarkan diagram jalur model I dan model II, dihasilkan diagram model jalur yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *intervening*, yaitu sebagai berikut:

Gambar 3. Diagram Model Jalur



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

### **Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis jalur, diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,128. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai  $P_1$  (beta  $X_1$  terhadap Y) dengan nilai  $P_3$  (beta Y terhadap Z), yaitu:  $0,400 \times 0,180 = 0,072$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_1$  terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu :  $0,128 + 0,072 = 0,2$ .

Pengaruh mediasi dari variabel *intervening* dihitung menggunakan rumus dari uji Sobel sebagai berikut:

$$S = \sqrt{p^2 S^2 + p^2 S^2 + S^2 S^2}$$

Keterangan:

P1: koefisien *direct effect* kompensasi terhadap kepuasan kerja

P3: koefisien *direct effect* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sp1: standar *error* dari koefisien jalur model I

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Perhitungan:

$$S_{1p3} = \sqrt{p^2 S^2 + p^2 S^2 + S^2 S^2}$$

$$S_{1p3} = \sqrt{(0,180)^2(0,746)^2 + (0,400)^2(0,941)^2 + (0,746)^2(0,941)^2}$$

$$S_{1p3} = \sqrt{(0,032 \times 0,557) + (0,16 \times 0,885) + (0,557 \times 0,885)}$$

$$S_{1p3} = \sqrt{0,018 + 0,142 + 0,493}$$

$$S_{1p3} = \sqrt{0,653} = 0,808$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan  $S_{1p3}$ , dapat dihitung nilai  $t$  hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p}{S}$$

$$t = \frac{0,072}{0,808} = 0,089$$

Oleh karena nilai  $t$  hitung = 0,089 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel = 1,683 dengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,072 tidak signifikan. Hasil ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis jalur, diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,100. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah perkalian antara nilai P2 (beta  $X_2$  terhadap  $Y$ ) dengan nilai P3 (beta  $Y$  terhadap  $Z$ ), yaitu:  $0,395 \times 0,180 = 0,071$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Z$  adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu :  $0,100 + 0,071 = 0,171$ .

Pengaruh mediasi dari variabel *intervening* dihitung menggunakan rumus dari uji Sobel sebagai berikut:

$$S = \sqrt{p^2 S^2 + p^2 S^2 + S^2 S^2}$$

Keterangan:

P2: koefisien *direct effect* lingkungan terhadap kepuasan kerja

P3: koefisien *direct effect* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sp2: standar *error* dari koefisien jalur model I

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Perhitungan:

$$S^2 = \sqrt{p^2 S^2 + p^2 S^2 + S^2 S^2}$$

$$S^2_{p3} = \sqrt{(0,180)^2(0,746)^2 + (0,395)^2(0,941)^2 + (0,746)^2(0,941)^2}$$

$$S^2_{p3} = \sqrt{(0,032 \times 0,557) + (0,156 \times 0,885) + (0,557 \times 0,885)}$$

$$S^2_{p3} = \sqrt{0,018 + 0,138 + 0,493}$$

$$S^2_{p3} = \sqrt{0,649} = 0,806$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan Sp1p3, dapat dihitung nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p}{S}$$

$$t = \frac{0,071}{0,806} = 0,088$$

Oleh karena nilai t hitung = 0,088 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,683 dengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,071 tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perubahan tingkat kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Yukbisnis Indonesia.
2. Perubahan tingkat kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat rasa kepuasan dalam bekerja karyawan PT. Yukbisnis Indonesia.
3. Perubahan tingkat kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, namun perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut tidak dapat mendorong perubahan tingkat kinerja karyawan pada PT Yukbisnis Indonesia karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lautia, Intan. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Rojikin. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.