

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK,
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Dedi Sulistiyono

NIM: 30401612108

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Disusun Oleh:

Dedi Sulistiyono

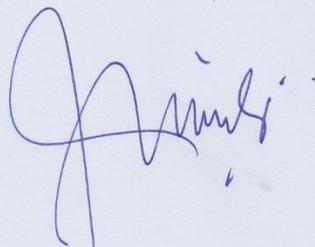
NIM: 30401612108

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA
Semarang, 12 Juli 2023

Pembimbing,



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

NIK. 210492029

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Disusun oleh :
Dedi Sulistiyono

NIM: 30401612108

Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 10 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK. 210492029

Penguji I



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Penguji II



Zaenudin, S.E., M.M
NIK 210492031

Penelitian skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 10 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dedi Sulistiyono**

NIM : **30401612108**

Program studi : Manajemen

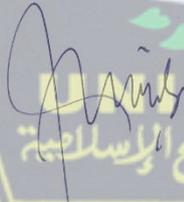
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam penelitian skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 10 Agustus 2023

Pembimbing

Yang membuat pernyataan


UNISSULA
جامعته سلطان أبجوع الإسلامية


10000
METERAL
TEMPER
86AA8AKX602665530

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

Dedi Sulistiyono

NIK 210492029

NIM 30401612108

PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedi Sulistiyono

NIM : 30401612108

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 4 September 2023

Yang Menyatakan,



Dedi Sulistiyono

NIM. 30401612108

*Coret yang tidak perlu

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dedi Sulistiyono
NIM : 30401612108
Program Studi : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : Ds. Danyangmulyo RT 01/RW 03 Dk. Ngreco
Kec. Winong Kab. Pati
No. HP / Email : 085293694553 / dedisulistiyono4@gmail.com

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 4 September 2023

Yang Memberi Pernyataan



Dedi Sulistiyono
NIM. 30401612108

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”. (HR.Turmudzi)

“Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu harus lebih besar daripada ketakutanmu”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka bila kamu telah selesai (dari satu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. (Ql-AL Insyiroh: 6 dan 7)

*“Success is not a coincidence but is an option”
Sukses bukanlah suatu kebetulan tetapi sebuah pilihan.*



PERSEMBAHAN

Ayah Ibu lah yang mengajarku betapa pentingnya suatu perjuangan dan kerja keras. Memahami arti kehidupan, mengerti akan tanggung jawab dan semoga aku bisa mewujudkan harapan Ayah Ibu tersayang. Tanpa doa dan bantuan kalian, tugas akhir ini tidak akan dapat terselesaikan. Aku berharap semoga sebuah karya yang kecil ini dapat menjadi kebanggaan Ayah Ibu . Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada :

- Kedua Orang tua saya yang telah banyak memberikan bantuan spirit, materil, semangat, dorongan, dan perhatian selama ini.
- Semua saudara dan saudariku yang telah banyak memberikan semangat, dorongan, dan perhatian selama ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini mempunyai banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharap saran dan kritik demi kensempurnaan karya selanjutnya.

Akhirnya semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya. Wassalamualaikum Wr.Wb.

Semarang, 10 Agustus 2023



Dedi Sulistiyono

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Dedi Sulistiyono

NIM: 30401612108

¹Mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini diajukan guna mengidentifikasi mengenai bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel eksogen pada penelitian ini mencakup kompensasi, lingkungan fisik dan kepuasan kerja, sementara untuk variabel endogen adalah Kinerja Karyawan. Populasi yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah 133 karyawan produksi dan perkantoran CV Garuda Plastik yang berada di wilayah Demak. Untuk sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sebanyak 100 responden. Untuk metode analisis penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Program aplikasi penunjang yang digunakan adalah SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Dedi Sulistiyono

NIM: 30401612108

¹Mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This research proposal was put forward to identify how the effect of compensation on job satisfaction, the effect of the physical environment on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance. The type of research that will be carried out is explanatory research or explanatory research where this research aims to analyze the relationship between exogenous variables and endogenous variables. Exogenous variables in this study include compensation, physical environment and work satisfaction, while the endogenous variables are employee performance. The population to be analyzed in this research proposal is 133 production and office employees of CV Garuda Plastik in the Demak area. The sample in this study was determined using a purposive sampling method with a total of 100 respondents. For the research analysis method used is a quantitative analysis method using multiple linear regression analysis. The supporting application program used is SPSS 22. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The physical environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

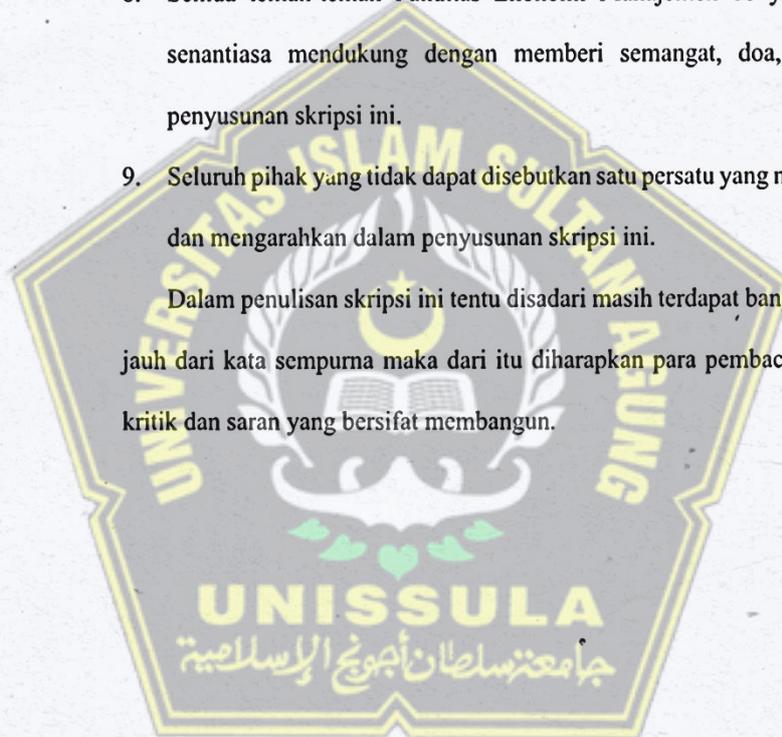
Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN FISIK, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.**

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu serta arahan terkait penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si. dan Bapak Zaenudin, S.E., M.M selaku dosen penguji.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Dr. Hendar, SE, M.Si. Selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
6. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
7. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen 16 yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.



Dedi Sulistiyono

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kompensasi	9
2.1.1 Indikator Kompensasi	15
2.2 Lingkungan Fisik.....	16
2.2. 1 Indikator Lingkungan Fisik	17
2.3 Kepuasan Kerja	19
2.3.1 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja	20
2.4 Kinerja Karyawan.....	22
2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.5 Hubungan Antara Variabel dan Perumusan Hipotesis	26

2.5.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	26
2.5.2	Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja	28
2.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6	Model Empirik Penelitian	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3	Jenis Data	31
3.3.1	Data Primer	32
3.3.2	Data Sekunder	32
3.4	Metode Pengambilan Data	32
3.4.1	Metode Kuesioner	32
3.4.2	Metode Studi Literatur	33
3.5	Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	33
3.6	Teknik Analisis Data	34
3.6.1	Uji Instrumen	35
3.6.2	Uji Asumsi Klasik (Uji Kualitas Data)	36
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.6.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	38
3.6.5	Uji F	39
3.6.6	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>).....	39
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Gambaran Umum Penelitian	40
4.1.1	Jenis Kelamin	40
4.1.2	Umur	40
4.1.3	Pendidikan Terakhir	41
4.1.4	Lama bekerja	41
4.1.5	Posisi Pekerjaan	42
4.2	Analisis Deskriptif Variabel	42
4.3	Uji Validitas Instrumen	47
4.4	Uji Reliabilitas Instrumen	48
4.5	Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1	Uji Normalitas	49
4.5.2	Uji Multikolinieritas	49

4.5.3	Uji Heterokedastisitas	50
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.7	Uji Hipotesis (Uji t)	52
4.8	Uji F.....	54
4.9	Uji Koefisien Determinasi	54
4.10	Pembahasan	55
4.10.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	55
4.10.2	Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	56
4.10.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
BAB V.....		58
PENUTUP.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	60
5.3	Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	60
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN.....		67



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Likert Scale Point.....	33
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4. 2 Data Umur Responden.....	42
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Lama bekerja.....	43
Tabel 4.5 Posisi pekerjaan.....	43
Tabel 4. 6 Deskriptif kompensasi.....	44
Tabel 4. 7 Lingkungan fisik.....	45
Tabel 4. 8 Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4. 9 Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4. 10 Uji Validitas.....	49
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 12 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel 4. 14 Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4. 16 Uji Hipotesis.....	54
Tabel 4. 17 Uji F.....	56
Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi.....	57

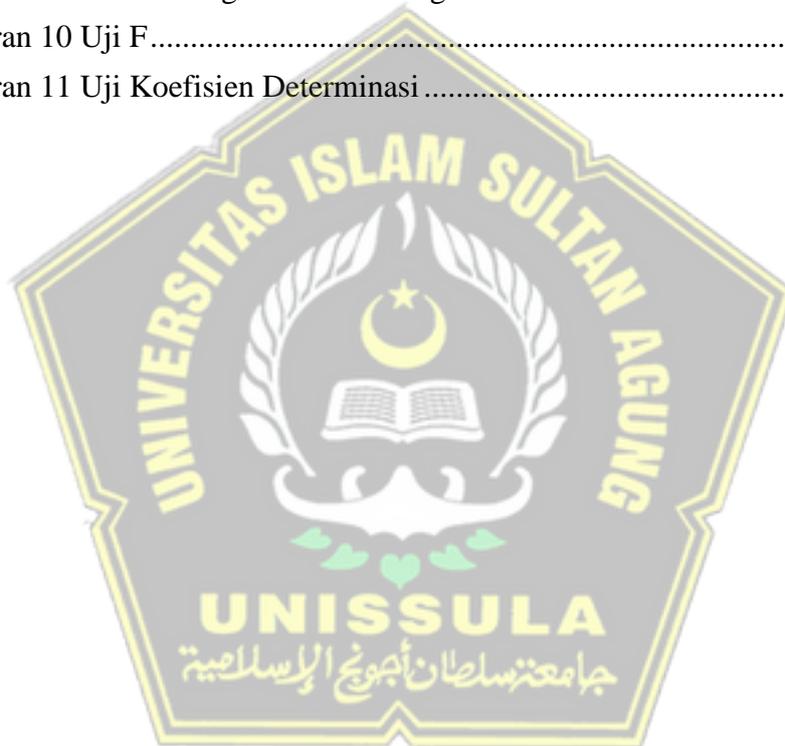
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2 Rekap Tabulasi Data.....	71
Lampiran 3 Deskriptif Statistik.....	77
Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen	77
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen.....	80
Lampiran 6 Uji Normalitas	83
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	84
Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas.....	85
Lampiran 9 Analisis Regresi Linear Berganda	86
Lampiran 10 Uji F.....	87
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran tenaga kerja sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan karena untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga keberlangsungan, perusahaan harus mampu meningkatkan mutu layanan kepada pelanggan selain proses produksi. Permasalahan yang timbul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan prestasi karyawan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada bagaimana prestasi karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi perusahaan. Ketika kinerja karyawan buruk, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Ariana dan Riana, 2013). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas pegawai sebagai prestasi kerja dalam waktu tertentu, yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012). Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja, selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dhermawan, dkk. (2012), Springer (2011), Rose et al. (2009) serta Miao dan Kim (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artana (2012) menambahkan bahwa gaji, manajemen dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memegang peranan penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efektifitas karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012).

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Karyawan yang mampu memanfaatkan keahlian dan pengetahuannya dalam pekerjaan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan tersebut. (Berg, 1999). Pegawai cenderung akan meningkatkan prestasinya baik dari segi jumlah dan mutu jika kepuasan pegawai terpenuhi (Pramitha dkk., 2012). Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai komponen dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan dalam teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan yang terkait, namun disebabkan oleh situasi lingkungan di sekitar pekerjaan, baik dalam hal upah, mutu, keamanan, kondisi kerja, pengawasan kerja, maupun interaksi dengan individu lain (Wibowo, 2012). Greenberg dan Baron menyatakan bahwa kepuasan dapat ditingkatkan dan perputaran berkurang ketika pekerjaan itu menyenangkan, orang dibayar untuk kejujuran, pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, dan kebosanan berulang di tempat kerja dihindari (Wibowo, 2012).

Ketidakpuasan tersebut mungkin disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan

tidak membayar kompensasi kepada karyawan. Handoko (2001) menunjukkan bahwa remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh beberapa temuan penelitian Igalens dan Roussel (1999), Widodo (2004) serta Rumada dan Mudiarta (2013) mencatat bahwa gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen (Rachmawati, 2008).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan et al., 2011). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawan (Mathis dan Jackson, 2009).

Penelitian yang dilakukan Aktar et al. (2011), Lewa dan Subowo (2005), Sukmawati (2008) serta Febriani dan Indrawati (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi gaji (Gardner et al., 2004) serta menerapkan strategi inovasi menggunakan persentase yang tinggi dari kompensasi bonus (Wheatley dan Doty, 2010). Atasan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan fisik memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Hurley et al., 2000).

Lingkungan fisik merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006). Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan fisik melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan (Shalley et al., 2000) Herzberg (Ardana, dkk., 2009) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi dan karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang (2012), Annakis et al. (2011) dan Paripurna (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik. Selain itu,

beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan fisik dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyuddin (2004) serta Tri Widodo (2010) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik.

CV. Garuda Plastik Karangawen merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. Raya Kuripan, Sengor, Kuripan, Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59566, Indonesia. Perusahaan pembuatan sekaligus distributor kantong plastik. Salah satu produk yang dihasilkan dan menjadi andalan adalah plastik jenis High Density PolyEthylene (HDPE). Karakteristik kualitas yang diukur pada produksi High Density PolyEthylene (HDPE) yaitu panjang dan berat HDPE. Pada perusahaan CV Garuda Plastik terdapat kompensasi dan lingkungan fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Ahmudi, dkk (2018) dan Thyophoida (2014) memperlihatkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian Handayani, Astuti, Prasetya (2016) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya gap research tersebut menunjukkan bahwa masih terdapatnya beberapa temuan penelitian yang belum menunjukkan hasil yang konsisten, maka peneliti menambahkan variabel yaitu lingkungan fisik untuk mengisi gap tersebut dan diharapkan mampu memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang serta riset gap penelitian, kemudian diperoleh judul pada penelitian ini “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah dan *research gap* yang ditemukan, maka diperoleh dugaan bahwa untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu rumusan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja?
2. Bagaimana Pengaruh antara variabel lingkungan fisik terhadap kepuasan Kerja?
3. Bagaimana Pengaruh antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

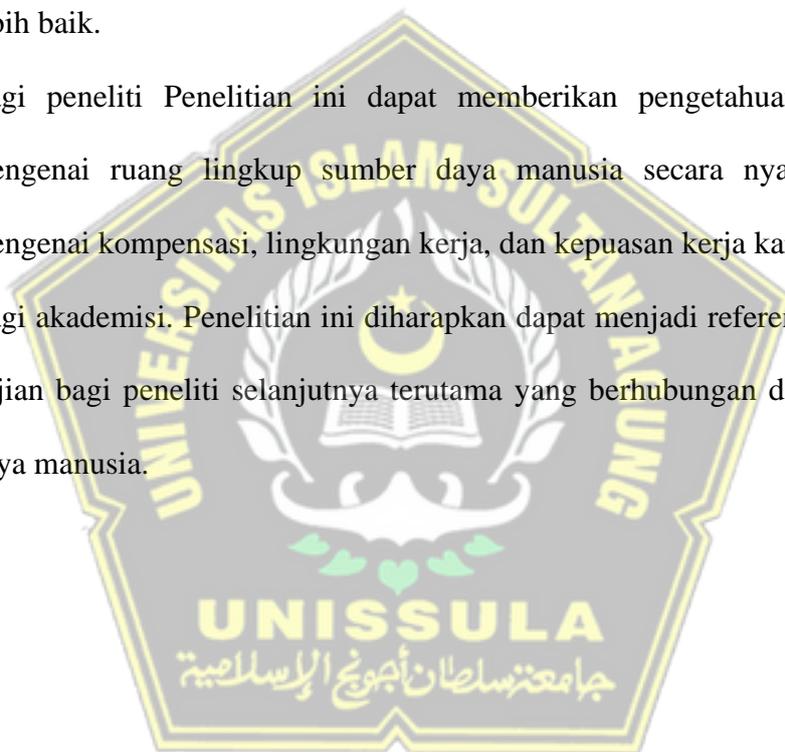
Penelitian ini akan dilakukan untuk memenuhi tujuan berupa menjawab rumusan masalah yang ditetapkan antara lain:

1. Menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Menganalisis Pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan Kerja
3. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan realisasi dari penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat dari segi praktis dan teoritis antara lain:

1. Bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi karyawan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya untuk jangka waktu tertentu dan dapat bersifat finansial atau non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat membuat karyawan senang dan memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau bisnis, penghargaan itu penting karena penghargaan mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Pengalaman menunjukkan bahwa remunerasi yang tidak memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, bahkan menyebabkan karyawan potensial keluar dari perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa reward (gaji dan upah) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam bentuk usaha pada umumnya, gaji hanya merujuk pada karyawan yang melakukan tugas di perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Pada saat yang sama, gaji berfungsi sebagai pengganti kinerja karyawan tetap. Berdasarkan pendapat para profesional SDM, pengertian *reward*/kompensasi adalah sebagai berikut:

Menurut Panggabean (2002), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Henry Simamora (2004) mendefinisikan: Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000) yang menyatakan bahwa : Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan.

Menurut Ivancevich (2007) yang menyatakan bahwa : *“Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks”*. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2007) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Jenis-jenis Kompensasi Simamora (2004) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2007) menjelaskan bahwa: “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”. Sedangkan menurut Umar (2003), Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Menurut Nawawi (2005): Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2004) menjelaskan bahwa: Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya

bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (2005) definisi upah insentif adalah: Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”. Sedangkan menurut Sarwoto (2001), pengertian bonus adalah : Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang. Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima

bonus. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Menurut Dessler (2007) menyatakan bahwa Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus. Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2001) adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan". Sedangkan menurut Handoko (2001), kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, Menurut Nawawi (2005) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:

a. Istirahat *on the job*, terdiri dari:

- Periode Istirahat
- Periode makan
- Periode waktu cuti

b. Hari-hari sakit

c. Liburan dan cuti

d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:

a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode

b. Rencana-rencana pensiun

c. Tunjangan hari tua

d. Tunjangan pengobatan

e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.

3. Program pelayanan karyawan, meliputi:

a. Rekreasi

b. Kafetaria

c. Perumahan

d. Beasiswa pendidikan

e. Fasilitas pembelian

f. Konseling finansial dan legal

g. Aneka ragam pelayanan lain.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan padakaryawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2.1.1 Indikator Kompensasi

Indikator – indikator kompensasi Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang

ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2 Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyaawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

Dari segi kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri sendiri (internal) dan faktor yang berasal dari luar (eksternal) dalam menjalankan suatu pekerjaannya di perusahaan. Hal yang menjadi pengaruh untuk kinerja karyawan secara eksternal adalah keadaan lingkungan fisik kantor. Setiap karyawan disebuah perusahaan mengharapkan keadaan fisik kantor atau perusahaan yang nyama dan menyenangkan. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan individu sang karyawan tersebut seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara, lingkungan umum atau lingkungan fisik yang menjadi pengaruh kondisi karyawan misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain lain.

2.2.1 Indikator Lingkungan Fisik

Fisik Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut saat melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu hal dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Tidak jarang perusahaan kurang memperhatikan pemilihan warna tersebut. Dengan begitu, diharapkan pemilihan warna ruangan dapat lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan agar nantinya dapat membuat karyawan lebih nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut. Tidak hanya warna yang harus diperhatikan, pemilihan kombinasi warna juga harus diperhatikan. Sebab, kombinasi atau campuran warna dalam satu ruangan yang salah dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan tersebut, sehingga dapat berpengaruh pada turunnya semangat kerja karyawan tersebut.

2. Penerangan

Pencahayaan memeran peran yang sangat penting dalam hal ini. Dikarenakan, penerangan yang cukup atau baik dapat membuat karyawan

tersebut lebih semangat, sehingga hasil kerja yang dihasilkan jauh lebih maksimal dan memuaskan.

3. Udara

Karyawan yang bekerja didalam sebuah ruangan sangat memerlukan sirkulasi udara yang baik, yang mana hal tersebut dapat berdampak langsung pada kesehatan fisik karyawan. Udara yang terlalu panas atau dingin dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

4. Suara Bising

Bunyi bising juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam bekerja karena dapat menimbulkan kesenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan komunikasi yang salah.

Suara bising dapat dihindari dengan cara :

- a. Mungurangi intensitas bunyi dari sumbernya dengan memodifikasi mesin atau menambahkan peredam suara disekitar sumber bunyi.
- b. Mencegah meluasnya suara bising dengan cara mengisolasi ruangan atau dengan menutup ruangan rapat-rapat
- c. Memasang bahan-bahan yang kedap terhadap suara atau penyerap suara seperti rock wall atau fiber glass.

5. Ruang Gerak

Ada baiknya, karyawan mendapatkan tempat yang cukup untuk mengerjakan tugasnya. Jika ruang gerak yang didapatkan dirasa cukup maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan tenang dan nyaman.

6. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja fisik. Jika karyawan tersebut merasa tempatnya bekerja tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah dan merasa tidak nyaman selama bekerja sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi.

2.3 Kepuasan Kerja

Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja. Ini adalah salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), “kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja dan masalah yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis”.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk meningkatkan keterampilannya yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang. Karena perasaan dan keinginan setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan penilaian masing-masing. Perasaan yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan sendiri harus dibangkitkan oleh manajemen dengan sebaik-baiknya, sehingga etos kerja, komitmen, kedisiplinan dan kinerja pegawai meningkat. Manajer dapat lebih memperhatikan isu-isu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal ini termasuk gaji yang adil, penempatan yang adil, kondisi kerja yang

ketat, lingkungan kerja, fasilitas, jenis pekerjaan dan sikap manajemen di perusahaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi pasti memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Tidak seperti orang dengan kepuasan kerja yang rendah, mereka cenderung menunjukkan sikap dan perilaku negatif yang bahkan dapat menyebabkan frustrasi dalam situasi tertentu. Menurut Robbin Sutrisno (2012), manajer harus memperhatikan kepuasan kerja dalam organisasi mereka setidaknya karena tiga alasan:

1. Terdapat bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak bahagia cenderung absen dari pekerjaan dan lebih mungkin untuk berhenti.
2. Telah terbukti bahwa karyawan yang bahagia memiliki kesehatan yang lebih baik dan hidup lebih lama.
3. Kepuasan kerja.

Bagi perusahaan, kepuasan kerja merupakan isu penting untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Dengan kata lain, manajer atau supervisor harus memastikan bahwa perilaku karyawan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut jelas bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting bagi perusahaan dalam hal sikap emosional karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.3.1 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono (2005) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

- a. upah : jumlah dan rasa keadilannya
- b. promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi

- c. supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- d. benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. *contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- f. *operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan.
- g. *co-workers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. *communication* : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung kepadamasing-masing individu yang bekerja. Menurut Sutrisno (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. kesempatan untuk maju
2. keamanan kerja
3. gaji
4. perusahaan dan manajemen
5. pengawasan
6. faktor instrinsik dari pekerjaan
7. kondisi kerja
8. aspek sosial dalam pekerjaan
9. komunikasi
10. fasilitas

2.4 Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Tujuan penilaian Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi :

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektifitas;
- (5) Kemandirian

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan

padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas

kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.5 Hubungan Antara Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan kepuasan kerja, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antara rekan kerja dan manajer, kondisi kerja, kebijakan kerja dan kompensasi (Griffin dan Moorhead, 2014), kepuasan karyawan merupakan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari perusahaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang (Teguh dan Rosidah, 2009). Luthans (2006) menyatakan tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja yaitu, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai dan kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang saling berhubungan. Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri. (Handoko, 2002). Rivai (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan yang merupakan cerminan ukuran karya atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Kebijakan pemberian Kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka. Menurut Ramlall (2003), pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi dan pengembangan karir.

Menurut teori pengharapan dari motivasi dinyatakan bahwa seseorang untuk bermotivasi tinggi, bila seseorang tersebut memiliki semangat berusahadan kinerja tinggi selain itu juga perlu disertai dengan keinginan besar untuk mendapatkan penghargaan akhir dan keinginan itu lebih harus lebih kuat dari pada faktor faktor yang bersifat negatif. (Handoko, 2002) menjelaskan tentang macam macam kompensasi yang diberikan pada karyawan diantaranya kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), kompensasi non finansial (*non financial compensation*). Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan

kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Kadarisman, 2012).

Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Rood dan Holdnak (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan Adeoye dan Fields (2014), Salisu et al. (2015) dan Muguongo et al. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan diwajibkan mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti harapan dan kebutuhan karyawan tersebut. Jika yang diharapkan karyawan dengan kenyataannya tidak terlalu berbeda, maka masih terdapat rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk misalnya, seperti peralatan yang tidak memadai dan pencahayaan yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang akan diselesaikan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan dan menyulitkan. Ini dapat mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

H2: Lingkungan Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah, 2012 Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

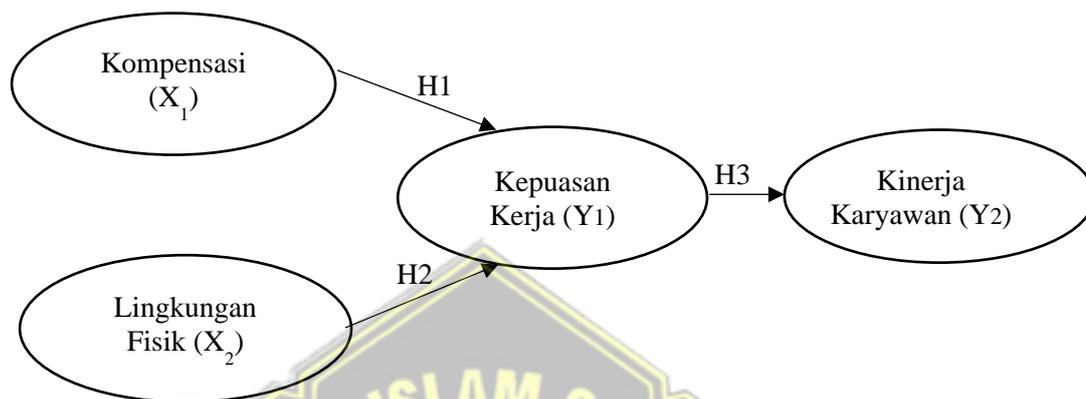
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan mengenai hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis diperoleh dugaan bahwa pengaruh kompensasi dan

lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga diperoleh model empirik penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian
BAB III
METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sugiyono, 2017). Variabel eksogen pada penelitian ini mencakup Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y₁) sementara untuk variabel endogen adalah Kinerja karyawan (Y₂).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu 133 karyawan CV Garuda Plastik yang beralamat di Jl. Raya Kuripan 83, Karangawen, Demak.

Arikunto (2010), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini ialah sebagian karyawan CV Garuda Plastik yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling yaitu, pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses secara acak (random), sehingga sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu atau berdasarkan alasan kemudahan saja. Jenis non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu karyawan bagian produksi & kantor.

Untuk jumlah sampel yang akan diteliti ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + (133) \times 0,01}$$

$$n = \frac{133}{1,332}$$

$$n = 99,8 \longrightarrow 100$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e = 0,1 (10%)

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber langsung dari objek penelitian yang akan diteliti (Hamid & Susilo, 2015). Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah hasil jawaban responden terpilih terhadap lembar pertanyaan (angket) yang dibagikan peneliti.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari objek penelitian akan tetapi didapatkan melalui perantara berupa artikel ilmiah, buku, studi literatur maupun jurnal penelitian terdahulu (Hamid dan Susilo, 2015). Data sekunder pada penelitian ini adalah data-data penjelasan mengenai variabel penelitian, *fenomena gap* serta *research gap* dalam penelitian terdahulu.

3.4 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner dan metode studi literatur.

3.4.1 Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan lembar kuesioner untuk kemudian dijawab responden dimana hasil jawaban responden tersebut akan dianalisis peneliti lebih lanjut untuk menghasilkan kesimpulan penelitian. Dalam metode kuesioner ini, pihak responden terpilih diharuskan menjawab pernyataan-pernyataan mengenai variabel penelitian yang ditanyakan dengan menggunakan nilai skala Likert poin 1 sampai 5. Skala 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (netral); 4 (setuju); 5 (sangat setuju) sebagai berikut

:

Tabel 3. 1 Likert Scale Point

5	4	3	2	1
Sangat Setuju			Sangat	Tidak
Setuju				

3.4.2 Metode Studi Literatur

Metode studi literatur merupakan metode pengumpulan data penelitian melalui studi dan pembelajaran mengenai literatur ilmiah seperti artikel, buku maupun jurnal ilmiah yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dimana hasil kutipan dari literatur tersebut dijadikan data pustaka di dalam penelitian yang dilakukan.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional variabel beserta indikator pengukuran yang digunakan dijelaskan pada tabel sebagai berikut: Kompensasi (X_1), Lingkungan fisik (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) sementara untuk variabel endogen adalah kinerja karyawan (Y_2).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi (X_1)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Simamora (2004)	Skala Likert 1-5

		non finansial, pada periode yang tetap.		
2.	Lingkungan Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.	1. Penerangan/cahaya 2. Temperatur/suhu udara 3. Pertukaran udara/sirkulasi udara 4. Kebisingan di tempat kerja, tata warna/pewarnaan 5. Dekorasi Sedarmayanti (2011)	Skala Likert Angka 1 -5
3.	Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Contingent rewards Sutrisno (2009)	Skala Likert Angka 1 -5
4.	Kinerja Karyawan (Y2)	kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan..	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian. Robbins 2016	Skala Likert Angka 1 -5

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang meliputi uji instrumen, asumsi klasik dan koefisien determinasi. Aplikasi pendukung yang digunakan untuk membantu analisis data kuantitatif pada penelitian ini adalah SPSS 26.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen menurut Ghozali (2014) digunakan untuk menganalisis kemampuan instrumen penelitian berupa kuesioner dalam menjelaskan variabel penelitian beserta indikator yang digunakan. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner penelitian mampu menjelaskan variabel penelitian dengan tepat atau tidak. Hasil uji validitas instrumen ditentukan dari nilai r -hitung instrumen dengan ketentuan apabila nilai r -hitung instrumen lebih tinggi dari nilai r -tabel (diketahui nilai r -tabel dengan jumlah sampel 100 serta taraf signifikansi 5 % adalah 0,1966) maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Apabila nilai r -hitung justru kurang dari nilai r -tabel maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner penelitian mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari responden dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas instrumen ditentukan dari nilai *cronbach alpha* dengan ketentuan apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,60 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel. Apabila nilai *cronbach alpha* justru kurang dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik (Uji Kualitas Data)

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui nilai kualitas data di dalam model regresi penelitian yang digunakan. Adanya uji asumsi klasik akan mempermudah peneliti untuk memperoleh hasil analisis data kuantitatif yang lebih tepat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai distribusi atau penyebaran data-data di dalam model regresi penelitian. Data yang tersebar secara normal tidak akan menimbulkan *skwenees* atau grafik kecekungan data yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sehingga lebih mudah memperoleh nilai kalkulasi data yang lebih baik dibandingkan dengan data yang tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data kuantitatif penelitian ditentukan dari nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov lebih dari 5 % maka data-data kuantitatif penelitian dinyatakan terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov justru kurang dari 5 % maka data-data kuantitatif penelitian dinyatakan tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya permasalahan multikolinieritas atau adanya hubungan keterkaitan korelatif antara variabel independen penelitian yang

digunakan. Hasil uji multikolinieritas model regresi penelitian ditentukan dari nilai *variance inflation factor* atau VIF dari setiap variabel independen di dalam model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10,00 maka model regresi penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih dari 10,00 maka model regresi penelitian dinyatakan terdapat permasalahan multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian terdapat perbedaan nilai varian residual yang mengakibatkan hasil penelitian menjadi tidak konsisten. Hasil uji heterokedastisitas model regresi ditentukan dari nilai signifikansi uji Glestjer pada setiap variabel independen. Apabila nilai signifikansi uji Glestjer terbukti lebih dari 5 % maka dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian terbukti bebas permasalahan heterokedastisitas. Apabila nilai signifikansi uji Glestjer kurang dari 5 % maka dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian terdapat permasalahan heterokedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dijelaskan untuk mengidentifikasi mengenai besarnya nilai dan sifat pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + bY_1 + e$$

Keterangan:

Y1 : variabel terikat (kepuasan kerja)

Y2 : variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 : variabel bebas satu (kompensasi)

X2 : variabel bebas dua (lingkungan fisik)

a : nilai konstanta

b1 : nilai koefisien regresi X1

b2 : nilai koefisien regresi X2 e : standar error

3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan terbukti diterima atau justru ditolak. Uji hipotesis t juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Identifikasi mengenai hasil uji hipotesis yang diajukan didasarkan pada nilai signifikansi uji t dan nilai t hitung dengan kriteria:

1. Jika tingkat signifikansi uji t < 0,05 artinya variabel bebas atau independen berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika tingkat signifikansi uji t > 0,05 artinya variabel bebas atau independen tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.5 Uji F

Uji *goodness of fit* digunakan untuk menganalisis apakah variabel-variabel bebas mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Identifikasi mengenai hasil uji F didasarkan pada nilai signifikansi uji F dengan kriteria:

1. Nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Nilai signifikansi uji F $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas tidak mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan atau kapabilitas variabel eksogen atau independen dalam memprediksi serta menjelaskan variabel endogen atau variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan dari nilai *Adjusted R-Square* hasil analisis regresi (Sugiyono, 2016). Apabila nilai prosentase *Adjusted R-Square* tinggi, mengindikasikan bahwa kapabilitas variabel eksogen dalam memprediksi dan menjelaskan variabel endogen tinggi. Apabila nilai prosentase *Adjusted R-Square* rendah, mengindikasikan bahwa kapabilitas variabel eksogen dalam memprediksi dan menjelaskan variabel endogen rendah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk responden pada penelitian ini mencakup para karyawan CV Garuda Plastik yang berada di wilayah Demak dengan jumlah sebanyak 100 responden. Deskripsi terkait responden penelitian dijelaskan pada tabel berikut:

4.1.1 Jenis Kelamin

Terkait deskripsi jenis kelamin responden dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	40	40 %
Perempuan	60	60 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data jenis kelamin responden tersebut maka diketahui bahwa jumlah responden perempuan terbukti lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Untuk laki-laki berjumlah 40 karyawan sementara perempuan 60 karyawan. Ini berarti bahwa responden perempuan lebih banyak yang bekerja di CV Garuda Plastik dibandingkan laki-laki.

4.1.2 Umur

Untuk hasil analisis deskripsi umur responden dijelaskan pada tabel sebagai

berikut:

Tabel 4. 2 Data Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
19 – 22 Tahun	27	27 %
23 - 28 Tahun	34	34 %
29 – 34 Tahun	13	13 %
35 – 40 Tahun	16	16 %
Diatas 40 Tahun	10	10 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data umur responden tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 23 hingga 28 Tahun sementara jumlah responden paling sedikit berumur diatas 40 tahun. Keterangan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan merupakan responden berusia muda dengan nilai produktivitas yang masih tinggi (23 – 28 Tahun).

4.1.3 Pendidikan Terakhir

Untuk hasil analisis deskripsi pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	20	20 %
SMA	50	50 %
S1	30	30 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data pendidikan terakhir tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 50 karyawan atau 50%. Sementara jumlah responden paling sedikit merupakan tamatan SMP dengan jumlah sebanyak 20 responden atau 20 %.

4.1.4 Lama bekerja

Untuk hasil analisis deskripsi lama bekerja dijelaskan pada tabel sebagai

berikut:

Tabel 4. 4 Data Lama Bekerja Karyawan

Tahun	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	35	35 %
3-5 Tahun	40	40 %
6-10 Tahun	25	25 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data lama bekerja tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki lama bekerja 3-5 tahun dengan jumlah sebanyak 40 karyawan atau 40%. Sementara jumlah responden paling sedikit 6-10 tahun dengan jumlah sebanyak 25 responden atau 25 %.

4.1.5 Posisi Pekerjaan

Untuk hasil analisis deskripsi posisi pekerjaan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Data Posisi Pekerjaan

Posisi pekerjaan	Jumlah	Persentase
Produksi	60	60 %
Perkantoran	40	40 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 2)

Berdasarkan pada data posisi bekerja tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki posisi bekerja produksi dengan jumlah sebanyak 60 karyawan atau 60%. Sementara jumlah responden paling sedikit perkantoran dengan jumlah sebanyak 40 responden atau 40 %.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis variabel secara deskriptif ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana penilaian responden terhadap variabel penelitian yang ditanyakan

berdasarkan pada hasil jawaban dari pihak responden atas lembar kuesioner yang dibagikan. Untuk penilaian responden terhadap variabel yang ditanyakan dibagi menjadi 3 kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan klasifikasi nilai interval sebagai berikut:

$I = (\text{Nilai Skala Likert Tertinggi} - \text{Nilai Skala Likert Terendah}) : 3$ (Jumlah Kategori Kelas)

$I = 1,33$

- Nilai Klasifikasi Rendah = 1,00 -2,33
- Nilai Klasifikasi Sedang = 2,34 – 3,37
- Nilai Klasifikasi Tinggi = 3,37 – 5,00

1. Kompensasi

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel kompensasi:

Tabel 4. 6 Kompensasi

No	Indikator Variabel	Rata-Rata Jawaban
1	Gaji yang diterima sesuai harapan dan secara keseluruhan sesuai dengan usaha	4,38
2	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	4,43
3	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	4,33
4	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	4,28
	Nilai rata-rata variabel	4,36

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif yang dijelaskan dalam tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata deskriptif variabel sebesar 4,36. Penilaian 4,36 ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya kompensasi yang diberikan karyawan dapat menjadi media untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan menjadi elemen penting bagi mereka karena

besaran yang didapatkan merepresentasikan nilainya sebagai pekerja dan juga kinerjanya.

Nilai tertinggi 4,43 terdapat pada indikator variabel kompensasi yaitu insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam kerjanya. Sedangkan nilai terendah 4,28 yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, artinya dalam hal ini fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang memadai.

2. Lingkungan Fisik

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Fisik :

Tabel 4. 7 Lingkungan Fisik

No	Indikator Variabel	Rata-Rata Jawaban
1	Perusahaan memiliki penerangan/cahaya yang cukup di tempat kerja	4,41
2	Perusahaan memiliki temperatur/suhu udara yang memadai ditempat kerja	4,47
3	Pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik	4,35
4	Kebisingan di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja sudah sesuai	4,29
5	Dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja cukup memadai	4,30
	Nilai rata-rata variabel	4,36

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif tersebut maka dapat diketahui nilai rata-rata deskriptif variabel sebesar 4,36. Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

Nilai tertinggi 4,47 terdapat pada Perusahaan memiliki temperatur/suhu udara yang memadai ditempat kerja, artinya suhu udara yang ada di tempat kerja sudah sesuai dengan SOP yang ada sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Nilai terendah 4,29 yaitu Kebisingan di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja sudah sesuai, artinya kebisingan di tempat kerja masih belum terlalu diperhatikan oleh perusahaan sehingga masih perlu perbaikan lagi.

3. Kepuasan Kerja

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 4. 8 Kepuasan Kerja

No	Indikator Variabel	Rata-Rata Jawaban
1	Kebijakan perusahaan dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas-tugas kerja saya sebagai karyawan.	4,40
2	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	4,46
3	Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugastugasnya.	4,34
4	Benefit yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan memberikan kebijakan tunjangan hari tua (pensiun).	4,33
5	Ungkapan rasa terima kasih/ <i>reward</i> yang saya terima dari supervisor ketika saya bekerja dengan baik.	4,34
	Nilai rata-rata variabel	4,37

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 3)

Mengacu pada hasil analisis deskriptif kepuasan kerja tersebut dapat diketahui nilai rata-rata variabel sebesar 4,37. Penilaian ini tergolong pada klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Ini berarti bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah

laku karyawan.

Nilai tertinggi 4,46 yaitu kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, artinya ada kesempatan yang tinggi akan diberikan karyawan jika memiliki kemampuan kerja yang bagus. Nilai terendah 4,33 yaitu benefit yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan memberikan kebijakan tunjangan hari tua (pensiun), artinya benefit dalam bentuk tunjangan pensiun masih rendah di perusahaan tersebut dan belum banyak tersedia.

4. Kinerja Karyawan

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan :

Tabel 4. 9 Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel	Rata-Rata Jawaban
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	4,46
2	Saya bekerja sesuai kuantitas dan sesuai kemampuan saya.	4,51
3	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	4,32
4	Saya memiliki efektifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	4,37
5	Saya memiliki kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	4,30
Nilai rata-rata variabel		4,39

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis deskriptif kinerja karyawan tersebut teridentifikasi bahwa nilai rata-rata variabel sebesar 4,39. Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Keterangan ini berarti bahwa kinerja karyawan berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

Nilai tertinggi 4,51 yaitu karyawan bekerja sesuai kuantitas dan sesuai kemampuan, artinya karyawan yang bekerja di CV Garuda plastik memiliki pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kuantitas yang tinggi. Nilai terendah 4,30 yaitu karyawan memiliki kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya kemandirian yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah dan belum bisa bekerja secara mandiri.

4.3 Uji Validitas Instrumen

Analisis validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel penelitian apakah instrumen berupa kuesioner termasuk valid (tepat) atau tidak dalam menghasilkan nilai jawaban dari pihak responden. Berikut tabel hasil uji validitas:



Tabel 4. 10 Uji Validitas

Variabel	R-hitung Instrumen	Keterangan
Kompensasi (X1)		
X1.1	0,952	Instrumen variabel kompensasi valid
X1.2	0,903	
X1.3	0,865	
X1.4	0,253	
Lingkungan Fisik (X2)		
X2.1	0,920	Instrumen variabel lingkungan fisik valid
X2.2	0,843	
X2.3	0,775	
X2.4	0,213	
X2.5	0,488	
Kepuasan Kerja (Y1)		
Y1.1	0,926	Instrumen variabel

Y1.2	0,845	kepuasan kerja valid
Y1.3	0,766	
Y1.4	0,221	
Y1.5	0,523	
Kinerja Karyawan (Y2)		
Y2.1	0,919	Instrumen variabel kinerja karyawan valid
Y2.2	0,854	
Y2.3	0,620	
Y2.4	0,112	
Y2.5	0,708	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat teridentifikasi bahwa nilai r hitung pada setiap variabel penelitian lebih tinggi dari nilai t tabel (0,196) sehingga disimpulkan seluruh instrumen valid dalam menjelaskan variabel yang ditanyakan.

4.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Analisis reliabilitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel yaitu kuesioner apakah termasuk reliabel (*konsisten*) dalam menghasilkan nilai jawaban dari responden atau justru termasuk tidak reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,744	Instrumen Reliabel
Lingkungan Fisik (X2)	0,675	Instrumen Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,682	Instrumen Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,656	Instrumen Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

Dengan mengacu pada tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel penelitian yang digunakan untuk mencari data dari pihak responden termasuk reliabel mampu menghasilkan nilai jawaban

yang konsisten.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah persebaran data-data kuantitatif di dalam penelitian termasuk normal atau tidak. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4. 12 Uji Normalitas

Model Regresi	Signifikansi Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Model 1	0,060	Data Normal
Model 2	0,070	Data Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 6)

Untuk hasil uji normalitas penelitian yang dijelaskan pada tabel tersebut maka untuk model 1 diperoleh sebesar $0,060 > 0,05$ dan model 2 sebesar $0,070 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa tingkat persebaran data-data kuantitatif tersebar secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Analisis uji multikolinieritas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah korelasi pada variabel independen penelitian untuk setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variance Inflation Factor	Keterangan
Model 1		
Kompensasi	1,000	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Fisik	1,000	
Model 2		
Kepuasan Kerja	1,000	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 7)

Hasil analisis uji multikolinieritas setiap model regresi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* pada setiap variabel independen bernilai kurang dari 10,00 sehingga disimpulkan baik model regresi 1 maupun 2 terbukti bebas multikolinieritas atau masalah korelasi antara variabel independen.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Analisis uji heterokedastisitas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah heterokedastisitas di dalam model regresi penelitian. Berikut tabel hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 4. 14 Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Sig. Glestjer Test	Keterangan
Model 1		
Kompensasi	0,022	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Fisik	0,500	
Model 2		
Kepuasan Kerja	0,926	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Hasil analisis uji heterokedastisitas pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikansi uji Glestjer pada setiap variabel independen bernilai lebih tinggi dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi 1 maupun model regresi 2 bebas masalah heterokedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya nilai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada masing-

masing model regresi penelitian. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi	Unstandardized Coefficients	Beta	t	Sig
Model 1				
Kompensasi (X1)	0,215	0,193	1,939	0,002
Lingkungan Fisik (X2)	0,034	0,033	0,332	0,004
Dependen: Kepuasan Kerja (Y1)				
Model 2				
Kepuasan Kerja (Y1)	0,017	0,018	0,177	0,000
Dependen: Kinerja Karyawan (Y2)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 9)

Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berikut:

Persamaan 1:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 18,842 + 0,215 X_1 + 0,034 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta $a = 18,842$ artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan fisik tidak dimasukkan dalam penelitian maka kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik masih meningkat 18,842%.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) diperoleh sebesar 0,215 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin baik nilai kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai

kompensasi akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.

3. Nilai koefisien regresi lingkungan fisik (X_2) diperoleh sebesar 0,034 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin baik nilai lingkungan fisik akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kepuasan kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan fisik akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.

Persamaan 2 :

$$Y_2 = a + b_3Y_1 + e$$

$$Y_2 = 21,578 + 0,017 Y_1$$

1. Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 21,578 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 21,578 koefisien regresi Y_1 sebesar 0,017 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,017. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kepuasan kerja (variabel Y_1) terhadap kinerja karyawan (variabel Y_2) adalah positif.

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk hasil analisis uji hipotesis-hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig.Uji t	Keterangan
H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	0,002	H1 Diterima
H2: Lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	0,004	H2 Diterima
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 9)

Dari hasil analisis uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel tersebut maka diperoleh keterangan hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi uji t kompensasi diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$. Ini artinya kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja

Nilai signifikansi uji t lingkungan fisik diperoleh sebesar $0,004 < 0,05$. Ini artinya lingkungan fisik memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikansi uji t kepuasan kerja diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Ini artinya kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima.

4.8 Uji F

Analisis uji F dilakukan guna mengidentifikasi apakah pada variabel-variabel independen di dalam model regresi mampu memberikan pengaruh secara simultan pada variabel dependen. Berikut tabel hasil analisis uji F:

Tabel 4. 17 Uji F

Model Regresi	Signifikansi Uji F	Keterangan
Model 1	0,000	Variabel independen model 1 mampu berpengaruh simultan pada kepuasan kerja.
Model 2	0,000	Variabel independen model 2 mampu berpengaruh simultan pada kinerja karyawan.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 10)

Hasil uji F yang dijelaskan pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi 1 dan model regresi 2 mempunyai nilai signifikan uji F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa pada model 1 kompensasi dan lingkungan fisik mampu memberikan pengaruh simultan pada kepuasan kerja. Pada model 2 kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh simultan pada kinerja karyawan.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengidentifikasi besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dan memprediksi nilai variabel dependen pada setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi

Model Regresi	Adjusted R-Square	Keterangan
Model 1	0,018	Nilai persentase koefisien determinasi

		model 1 sebesar 1,8 %.
Model 2	0,010	Nilai persentase koefisien determinasi model 2 sebesar 1 %.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 11)

Uji koefisien determinasi pada model 1 berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh 1,8% yang berarti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan fisik mampu memprediksi serta menjelaskan kepuasan kerja sebesar 1,8 % sementara nilai persentase lainnya dijelaskan pada variabel lain di luar model regresi 1 penelitian. Pada model 2 diperoleh nilai 1 % yang berarti kepuasan kerja mampu memprediksi dan menjelaskan nilai kinerja karyawan sebesar 1 % sementara nilai persentase lainnya dijabarkan variabel-variabel lain di luar model regresi 2 penelitian.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional senang atau tidak nya seseorang terhadap pekerjaannya itu sendiri. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan kompensasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Garuda Plastik Demak adalah pemberian kompensasi yang telah sesuai dan dirasa adil oleh karyawan seperti dalam hal pemberian gaji yang diberikan setiap awal bulan dan adanya jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan, sehingga para karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Khaidir Anas (2016) bahwa pemberian kompensasi yang baik akan berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan.

4.10.2 Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis parsial penelitian menjelaskan bahwa lingkungan fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik yang berada disekitar pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Eka S., dkk (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik di CV Garuda Plastik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya, sehingga dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data primer pada variabel lingkungan kerja fisik, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik adalah temperatur/suhu. Item dari indikator temperatur/suhu adalah suhu

udara yang nyaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa temperatur/suhu yang nyaman di tempat kerja yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, sehingga apabila perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik melalui revitalisasi gedung kantor, maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

4.10.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh. Itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di CV Garuda Plastik. Kepuasan kerja memiliki indikator penting, yaitu upah. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang setuju bahwa upah merupakan faktor penting karena dari upah atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu upah menjadi ukuran dimana kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan upah sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di CV Garuda Plastik. Dari hasil ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi atau perasaan positif yang

muncul dari persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ristiana M (2013) menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang di tunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada CV Garuda Plastik. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi CV Garuda Plastik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan pada CV Garuda Plastik. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif.

2. Lingkungan Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Garuda Plastik. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu hubungan antara atasan dan karyawan, agar atasan memberikan pujian dan apresiasi setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja yaitu faktor finansial, agar kenaikan gaji disesuaikan

berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta adanya kesempatan promosi yang besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik sudah baik. Namun untuk pihak perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja secara fisik di mana karyawannya bekerja. Hal tersebut berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan

semakin meningkat.

3. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan pada CV Garuda Plastik. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di CV Garuda Plastik. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Plastik dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya

5.2 Saran

Saran yang dapat diambil dari hasil analisis penelitian ini antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis CV Garuda Plastik Demak ingin memberikan saran yaitu CV Garuda Plastik diharapkan lebih meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sangat bagus untuk bisnis. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan, yaitu. kenyamanan kerja dan kelancaran komunikasi antar pegawai atau dari pegawai ke atasan, serta ada kemungkinan promosi sebagai pegawai, sehingga nantinya kepuasan pegawai meningkat dan pegawai berfungsi secara optimal.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini masih dibatasi sebanyak

100 responden. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya sebaiknya cakupan penelitian karyawan lebih diperluas lagi agar hasil analisis menjadi lebih objektif.

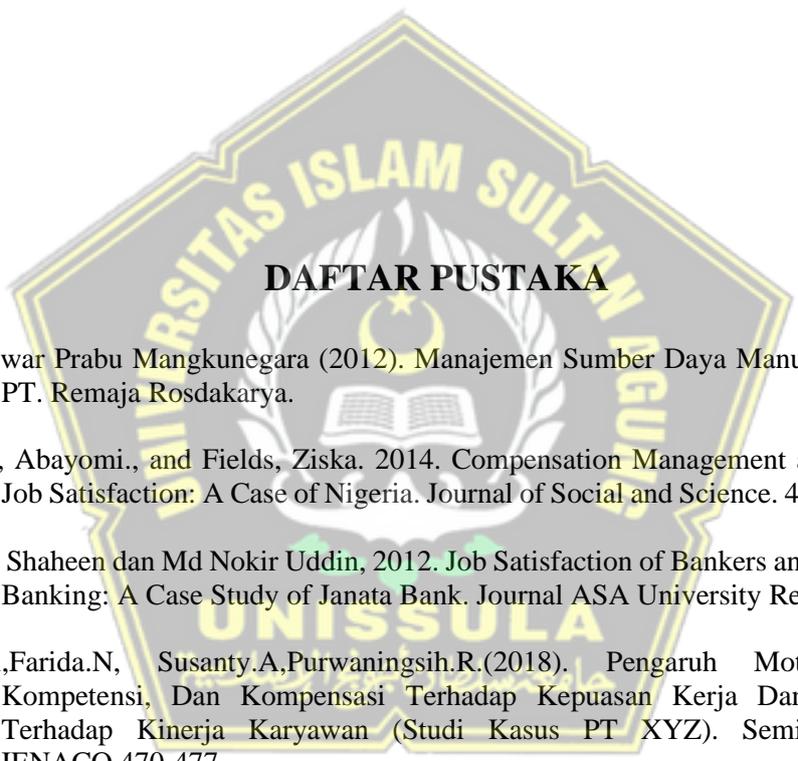
2. Penyebaran kuesioner hanya terfokus pada satu bidang dan dua tugas kerja, yaitu di CV staf produksi dan kantor Garuda Plastik di Demak. Di masa depan ini akan dilakukan di tempat kerja regional dan lebih besar.

3. Kuesioner dibagikan secara eksklusif dalam bentuk pertanyaan tertutup dan tidak berisi pertanyaan terbuka. Agenda masa depan juga harus mencakup pertanyaan terbuka.

4. Pengisian survei menggunakan *google form* membutuhkan waktu yang relatif lama sebelum responden mendapatkan jawaban. Untuk agenda-agenda ke depan sebaiknya dilakukan *polling* dengan format tetap atau langsung juga.

5. Beberapa variabel pengukuran tidak diketahui responden dengan baik sehingga respon dan logika tidak sinkron.

6. Penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut untuk tujuan penelitian selanjutnya dengan mengembangkan model dan memperkuat hubungan antar variabel serta memahami peran variabel dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adeoye, Abayomi., and Fields, Ziska. 2014. *Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria*. *Journal of Social and Science*. 41(3): 345-352.
- Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Uddin, 2012. *Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank*. *Journal ASA University Review*. 6 (2).
- Ahmudi,Farida.N, Susanty.A,Purwaningsih.R.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional IENACO*,470-477
- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Aktar, Serena , Muhammad Kamruzzaman Sachu dan Md. Emran Ali. 2012. *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), pp: 9-15
- Alex S Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, 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.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id*
- Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*. 6(8), pp: 75-93
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Artana, I Wayan Arta, 2012, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA", *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. Bali: STIPAR Triatma Jaya, Denpasar.
- Berg, P. (1999). The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in the United States Steel Industry. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 54, 111-135.
<https://doi.org/10.7202/051222ar>
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. 2012 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar. (Diakses tanggal 20 Juli 20117, 01:50)
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Eka S., Dwi Silvia, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 40, no. 1, Nov. 2016, pp. 76-85.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5)
- Ferdinand. 2005. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro : Semarang
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Gardner, Donald G., Linn Van Dyne dan Jon L. Pierce. 2004. The effects of pay level on

organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp:307–322

Ghozali, Imam. (2014). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.

Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Hamid, E. S., & Susilo, Y. S. (2015). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.23917/jep.v12i1.204>

Handyaningrum, I., Astuti, E. S., Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 141- 149

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Holman, D. (2002). Employee wellbeing in Call centres. *Human Resource Management Journal*, 12(4), pp: 35-50.

Hurley, Terrance, Peter Orazem, James Kliebstein dan Dale Miller. 2000. *Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List*. *National Hog Farmer*, 45(6), pp: 7

Igalens, Jacques dan Patrice Roussel. 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), pp: 1003-1025.

Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Khan, Rabia Inam, Hassan Danial Aslam dan Irfan Lodhi. 2011. Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction In Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Human*

Resource Studies, 1(1)

- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*: h: 129 – 140
- M. Kadarisman. 2012. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta
- Miao, Rentao dan Heung-Gil kim. 2010. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), pp: 257-264.
- Mira, Mohammed & Choong, Yap & Thim, Chan. (2019). The effect of HRM practices and employees’ job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*. 9. 771-786. 10.5267/j.msl.2019.3.011.
- Muguongo, Mary Makena., Muguna, Andrew t., and Muriithi, Dennis. 2015. Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resources Management*. 3(6): 47-59.
- Nazir, Tahira., Hussain, Syed Fida., and Zaman, Khalid. 2013. Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK. *Journal of Scientific Research*. 14(3): 394-403.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pariurna, I Gd Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (5)
- Parlinda, Vera dan Muhammad Wahyuddin. 2004. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Dayasaing*, 4(2): h: 86-101.
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset

- Ramlall, S. (2003) Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness. *Applied H.R.M. Research*, 8, 63-72.
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A.Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta
- Rood, A. Scott., and Holdnak, Andrew. 2013. An Analysis of Compensation Patterns and Job Satisfaction Issues of Resort Recreation Professionals. *Journal of Tourism Insights*. 4(1).
- Rose, Raduan Che, Kumar Naresh dan Pak Ong Gua. 2009. The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *Journal of Applied Business Research*. 25(6), pp: 55-65.
- Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1)
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salisu, Jamilu B., Chinyio, Ezekiel., and Suresh, Subashimi. 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*. 6(4).
- Sardzoska, Elisaventa Gjorgji dan Thomas Li-ping Tang. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), pp: 373-391
- Sarwoto, 2001, Pengembangan Sumber Daya Manusia, EdisiRevisi, Penerbit Rineka Cipta,Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Shalley, Christina & Gilson, Lucy & Blum, Terry. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*. 43. 215-223. 10.2307/1556378.