PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT. YUKBISNIS INDONESIA, KOTA BARU PARAHYANGAN, BANDUNG BARAT)

Disusun Oleh:
Fitriah Nur Azizah
NIM. 165020200111006

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Manajemen

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2020

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Mayjen Haryono No 165 Malang Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting) 551396, 553834 Fax. 553834
E-mail: info@fe. Unibraw.ac.id Website :http://feb.ub.ac.id

FORM A
KPS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Menyatakan Judul Skripsi :

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia)

Judul Skripsi (Inggris):

The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfcation (Study on PT. Yukbisnis Indonesia)

Nama	**: Fitriah Nur Azizah**
NIM	**165020200111006**
Tempat dan Tanggal Lahir	**: Pasuruan, 25 September 1998**
Ujian Komprehensif Ke	**1**
IPK (selain Nilai Skripsi)	**: 3.60**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**
Format Ujian	**: ~~REVIEW SKRIPSI~~ / DARING - BBB**

Malang, 18 Juli 2020

Mengetahui,	**Menyetujui,**
Ketua Program Studi Sarjana Manajemen	**Dosen Pembimbing,**
(Dr. Siti Aisjah, SE, MS, CSRS, CFP)	**(Prof. Dr. Margono, SE., SU.)**

Keterangan:

1. **Dikirimkan Kepada Dosen Pembimbing dan KPSSM dalam format pdf.**
2. **KPSSM – HP. 08123252102 email: aisjahsiti@gmail.com**

KPSSM-FEB UB-26.3.2020

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN
TINGGI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541,
Indonesia Telp. +62341-555000 (Hunting),
551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id http://www.feb.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT YUKBISNIS INDONESIA, KOTA BARU PARAHYANGAN, BANDUNG BARAT)

Yang disusun oleh :

Nama	: Fitriah Nur Azizah
NIM	: 165020200111006
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 23 Juli 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Margono, SE., SU.
   NIP. 19521024 198103 1 003
   (Sebagai Pembimbing)
2. Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM
   NIK. 2013048409291001
   (Sebagai Penguji I)
3. M. Abdi Dzil Ikhram, SE., MM.
   NIK. 2016079111051001
   (Sebagai Penguji II)

Malang, 10 September 2020
Ketua Program Studi S1 Manajemen,

Dr. Siti Aisjah,SE.,MS.,CSRS.,CFP
NIP.19601111 198601 2 001

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat)".

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen pada jurusan (program) manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Nurkholis, SE., M.Buss.(Acc)., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Sumiati, SE., MSi., CSRS, CFP. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Margono, SE., SU. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM selaku Dosen Penguji 1.
6. Bapak M. Abdi Dzil Ikhram, SE., MM. selaku Dosen Penguji 2.

7. PT Yukbisnis Indonesia yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Mira Hayati selaku HRD di PT Yukbisnis Indonesia yang telah membantu penulis mengumpulkan data yang diperlukan bagi penelitian.
9. Seluruh karyawan di PT Yukbisnis Indonesia yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab pernyataan kuesioner yang penulis berikan.
10. Kedua orang tua beserta keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan material dalam proses penyusunan skripsi.
11. Monica, Hayyin, Fairus, Desi, Dhayit, dan Karin yang selalu ada dan rela mendengarkan keluh kesah serta membantu penulis.
12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, namun telah memberikan banyak dukungan atas penyusunan skripsi.

Penulis juga meyakini bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima berbagai kritik dan saran. Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang membutuhkan.

Malang, 20 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**
ABSTRAK ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.4.1 Manfaat Teoritis 8
1.4.2 Manfaat Praktis 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1 Penelitian Terdahulu 10
2.2 Tinjauan Pustaka 11
2.3 Kinerja Karyawan 18
2.3.1 Pengertian Kinerja 18
2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja 20
2.4 Kepuasan Kerja 24
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 24
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 25
2.5 Lingkungan Kerja 27
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja 27
2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja 28
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja 28
2.6 Kompensasi 30
2.6.1 Pengertian Kompensasi 30
2.6.2 Jenis-Jenis Kompensasi 32
2.6.3 Tujuan Kompensasi 33
2.7 Kerangka Pikir Penelitian 36
2.8 Kerangka Konsep Penelitian 37
2.9 Hipotesis Penelitian 37
BAB III METODE PENELITIAN **43**
3.1 Jenis Penelitian 43
3.2 Lokasi dan Periode Penelitian 43
3.3 Populasi dan Sampel 44
3.3.1 Populasi 44

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3.3.2 Sampel 44
3.4 Sumber Data 45
3.4.1 Data Primer 45
3.4.2 Data Sekunder 45
3.5 Metode Pengumpulan Data 45
3.5.1 Kuesioner 45
3.5.2 Studi Kepustakaan 46
3.6 Variabel Penelitian 46
3.6.1 Identifikasi Variabel 46
3.6.2 Definisi Operasional Variabel 48
3.7 Uji Instrumen Penelitian 50
3.7.1 Uji Validitas 50
3.7.2 Uji Reliabilitas 51
3.8 Uji Asumsi Klasik 51
3.8.1 Uji Multikolinearitas 51
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas 52
3.8.3 Uji Normalitas 52
3.9 Uji Statistik 53
3.9.1 Uji Parsial (t_{test}) 53
3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 54
3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*) 54
BAB IV PEMBAHASAN 56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 56
4.1.1 Sejarah PT. Yukbisnis Indonesia 56
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Yukbisnis Indonesia 58
4.1.3 Visi dan Nilai PT. Yukbisnis Indonesia 58
4.1.4 Produk yang Ditawarkan 59
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 60
4.2.1 Jenis Kelamin Responden 60
4.2.2 Umur Responden 61
4.2.3 Lama Bekerja Responden 61
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 62
4.4 Analisis Data 67
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian 67
4.4.2 Uji Asumsi Klasik 71
4.4.3 Uji Analisis Jalur 74
4.5 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis 78
4.6 Implikasi Hasil Penelitian 85
4.7 Keterbatasan Penelitian 88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5.1 Kesimpulan 90
5.2 Saran..... 90
DAFTAR PUSTAKA..... 92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 9
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Peneltiain 50
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel Kompensasi 63
Tabel 4.2 Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja 64
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel Kinerja 65
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja 66
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi 68
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 68
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 69
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja 70
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas 72
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 73
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 73
Tabel 4.13 Output Regresi Model I 74
Tabel 4.14 Output Regresi Model II 76
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Penelitian 84

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jenis Kompensasi 32
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian..... 36
Gambar 2.3 Kerangka Konsep Penelitian 37
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur 55
Gambar 4.1 Logo PT. Yukbisnis Indonesia 57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Yukbisnis Indonesia 58
Gambar 4.3 Diagram Jenis Kelamin Responden 60
Gambar 4.4 Diagram Umur Responden 61
Gambar 4.5 Diagaram Lama Bekerja Responden 62
Gambar 4.6 Diagram Jalur Model I 75
Gambar 4.7 Diagram Jalur Model II 77
Gambar 4.8 Diagram Model Jalur..... 78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 96
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi 101
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 102
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kinerja 103
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 105
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas 107
Lampiran 7 Hasil Uji Mulitkolinearitas dan Heteroskedastisitas 109
Lampiran 8 Skor Hasil Jawaban Responden..... 110

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
(Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat)

Fitriah Nur Azizah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
risa25fna@gmail.com

Dosen Pembimbing:
Prof. Dr. Margono, SE., SU.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel *intervening* di PT. Yukbisnis Indonesia. Metode penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Yukbisnis Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak 41 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis IBM SPSS *Statistics* 23. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji parsial (t_{test}), uji koefisien determinasi (R^2), dan analisis jalur. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memilki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memilki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji analsis jalur, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2011, p.12) organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Di dalam sebuah organisasi perbedaan latar belakang serta tujuan dari masing-masing individu harus diarahkan sehingga menjadi salah satu keunggulan perusahaan. Dinamika yang terdapat pada sebuah organisasi harus dikoordinasikan serta diarahkan kepada tujuan organisasi yang dapat dicapai ketika seluruh komponen yang terkait bisa bekerja sama menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Amirullah (2015, p.2) tujuan organisasi merupakan karakteristik utama bagi sebuah organisasi. Cerminan dari tujuan suatu organisasi biasanya tergambar pada sasaran-sasaran jangka panjang maupun jangka pendek. Secara umum tujuan organisasi mencakup tiga bidang utama, yaitu mencapai tingkat keuntungan (*profitability*), mengejar pertumbuhan organisasi (*growth*), dan bertahan hidup (*survive*). Maka dari itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi membutuhkan faktor produksi. Salah satu faktor produksi terpenting yang membutuhkan fokus lebih adalah sumber daya manusia.

Menurut Suparyadi (2015, p.3) karyawan perusahaan diklasifikasikan sebagai salah satu faktor produksi sehingga diberlakukan seperti faktor produksi yang lain (mesin, bahan baku, atau peralatan kerja yang lain) pada masa yang lalu. Namun, kini pandangan itu sudah berubah dimana karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia di samping memiliki kompetensi tertentu yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai-nilai, dan sebagainya yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Kasmir (2016, p.5) menyatakan bahwa kini sesuai dengan perkembangannya, karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku sehingga akan timbul rasa keadilan pada diri karyawan. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk ikut serta dalam usaha memajukan perusahaan dan rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan memiliki motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Penelitian ini mengambil objek di perusahaan *e-commerce* PT. Yukbisnis Indonesia yang berkantor pusat di Kota Baru Parahyangan, Bandung

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

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

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

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

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya.

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

Pemberian kompensasi yang sesuai dan perbaikan lingkungan kerja telah dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tidak mengalami perubahan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel *intervening* sebagai perantara hubungan pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada pernyataan Wibowo (2015, p.141) bahwa dalam kinerja karyawan tidak pernah

lepas kaitannya dengan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja memiliki korelasi moderat dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan. Kenyataan menyatakan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan karyawan dalam bekerja dan menarik lebih banyak bantuan serta dukungan dari rekan sekerja.

Kasmir (2016, p.192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya.

Suparyadi (2015, p.271) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang baik seminimal mungkin dapat mengurangi ketidakpuasan dari karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus dan promosi jabatan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Utami (2010, p.3) saat ini banyak karyawan yang ingin mendapatkan keamanan, kenyaman, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan jenis pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan dapat bekerjasama dengan rekannya, karyawan mendapat perhatian dan bimbingan pekerjaan yang baik dari atasan, karyawan bekerja di lingkungan yang bersih, tenang, dan

aman. Apabila keinginan tersebut tercapai, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja menimbulkan resiko dan tidak mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan mengakibatkan semangat kerja menurun dan munculnya kemungkinan kesalahan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pernyataan Suparyadi (2015, p.271) dan Utami (2010, p.3) di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila pemberian kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja karyawan, kinerja karyawan dapat meningkat pula. Hal ini dikarenakan, jika perusahaan mampu membuat karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik. Salah satu cara untuk memberikan kepuasan dalam bekerja adalah dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Maka dari itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)". Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Apabila tidak melalui kepuasan kerja, maka terdapat hasil yang tidak signifikan antara kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Mengetahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Mengetahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan informasi maupun pengetahuan tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja bagi PT. Yukbisnis Indonesia maupun organisasi atau perusahaan lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait sejauh mana lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan YukBisnis.com kepada karyawannya dapat memengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini

dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi maupun kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwianto *et al.* (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia	Hasil dari uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,146 > 2,048). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2	Komarudin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok	Berdasarkan uji koefisien determinasi, kontribusi variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 97,22%. Berdasarkan uji secara parsial, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
3	Arifianto (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOM *Pizza* Area Tangerang Raya	Hasil dari uji secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (11,174 > 2,004). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Yudha (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang	Hasil penelitian untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial diperoleh nilai t hitung = 6,180 yang artinya t hitung > t tabel (6,180 > 2,04523) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Berdasarkan uji secara simultan, diketahui nilai F hitung lebih besar dari F tabel (34,287 > 3,150) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Cahyaningrum dan Agung (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh dan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial.
7	Rojikin (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT PLN Distribusi Jawa Tengan dan D.I Yogyakarta)	H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. H3 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. H4 yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Sumber: hasil kajian peniliti, 2020.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian pertama yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al*. (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap

peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia, khususnya karyawan divisi produksi. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan dari divisi produksi. Pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.

Hasil dari penelitian Dwianto *et al*. (2019) menyatakan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,486. Angka tersebut memiliki arti bahwa presentase pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaeil Indonesia sebesar 48,6% dan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil dari uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,146 > 2,048) yang berarti terdapat pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi produksi PT. Jaeil Indonesia. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawan melalui penyesuaian kompensasi dengan beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian kedua yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 56 karyawan. Pengambilan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 97,22% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok sebesar 97,22% dan sisanya 2,78% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (43,45 > 2,0048) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok.

Penelitian ketiga yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOM *Pizza* Area Tangerang Raya". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DOM *Pizza* area Tangerang Raya. Sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 109 karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. DOM *Pizza* area Tangerang Raya.

Hasil penelitian yang dilakukan Arifianto (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 53,9%. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DOM *Pizza* area Tangerang Raya sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (11,174 > 2,004) yang berarti

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. DOM *Pizza* area Tangerang Raya.

Penelitian keempat yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian yang dilakukan Yudha (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,577. Hal ini berarti presentase pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang sebesar 57,7& dan sisanya 42,3% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (6,180 > 2,045) yang berarti terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

Penelitian kelima yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra

Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan)". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan. Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan SPSS 20 *for Windows*.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Sitinjak (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R *square* sebesar 0,533. Hal ini berarti presentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil dari pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial, diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,022 atau Sig.t < *alpha* (0,05) yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan. Selain itu, pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau Sig.t < *alpha* (0,05) yang berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil

analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (34,287 > 3,150). Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika *Rent* Tangerang Selatan.

Penelitian keenam yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjsa secara parsial serta kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian Cahyaningrum dan Agung (2019) menyatakan bahwa pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (15,521 > 2,006) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,321 > 2,006) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Nilai t hitung yang diperoleh dari uji parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui lebih besar dari nilai t tabel (4,443 > 2,006) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh t *value* (4,047) > t hitung (2,006) dan p *value* (0,00005) < nilai signifikansi (0,05), maka terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Uji sobel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan t *value* (3,057) > t hitung (2,006) dan p *value* (0,0022) < nilai signifikansi (0,05), maka terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati.

Penelitian ketujuh yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati serta pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Sampel yang digunakan sebanyak 149

karyawan dan diambil melalui teknik *proportional random sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil penelitian Rojikin (2015) menyatakan bahwa pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Berdasarkan analisis jalur pada kompensasi, diperoleh nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,420 > 0,244) yang berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan analisis jalur pada lingkungan kerja, diperoleh nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,489 > 0,311) yang berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dimana dapat diukur dari kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga di dalam kinerja terdapat unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi (Kasmir, 2016, p.182).

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

Sinambela (2017, p.480) juga menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kinerja, seberapa jauh kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dapat diketahui melalui kriteria pencapaian yang ditetapkan bersama-sama.

Mangkunegara (dalam Saputro, 2017, p.38) menjelaskan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari kemampuan individu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab dan standar pencapaian yang telah ditetapkan bersama dalam upaya mencapai tujuan yang dimiliki.

2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (dalam Khasanah, 2016, p.14) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Motivasi

   Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah motivasi yang berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri, bukan berasal dari rangsangan lain. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik berasal dari faktor-faktor diluar pekerjaan.

2. Kepuasan kerja

   Suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat individu meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja.

3. Tingkat stres

   Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat terhadap pekerjaan, dan sebarapa banyak tugas yang harus diselesaikan.

Menurut Simamora (dalam Danaswara, 2018, p.11) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Selain itu, Kasmir (2016, p.189) juga menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Individu yang memiliki kemampuan dan keahlian dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Semakin baik kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Individu yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

4. Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda. Individu yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan menjadi baik pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi individu untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila individu memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri maupun dari luar, maka individu akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik yang dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Semakin termotivasi individu untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan meningkat.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tangung jawab yang diberikan. Apabila seorang pemimpin memiliki sifat kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa senang saat melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya.

7. Gaya kepemimpinan

Agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai harapan, sebaiknya pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang individu sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Apabila individu merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik pula.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila

lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif dan berdampak pada hasil kerja yang baik pula.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja. Sifat loyalitas akan terus membangun karyawan agar terus bekarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti milik karyawan sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah apabila tidak dapat menepati kesepakatan yang telah ditetapkan.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan secara sungguh-sungguh.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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

tinggi terhadap pekerjaan akan memikirkan pekerjaannya secara positif dan sebaliknya.

Sinambela (2017, p.303) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara timbulnya harapan seseorang dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam Hadinata, 2014, p.14), yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Sinambela (2017, p.309) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

   Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

   Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

   Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja (jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara) dan kondisi fisik karyawan seperti kondisi kesehatan karyawan dan umur.

4. Faktor finansial

   Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

5. Mutu pengawasan

   Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan

sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting di tempat bekerjanya.

6. Faktor hubungan antar karyawan

Faktor ini termasuk hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, serta emosi dan situasi kerja.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berada di sekitar tempat kerja secara fisik dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (misal: kursi dan meja kerja) dan lingkungan yang memengaruhi kondisi manusia atau lingkungan perantara (misal: temperature, kelembaban, pencahayaan, dan sebagainya).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut merupakan beberapa indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Rojikin, 2015, p.34), yaitu:

1. Penerangan atau Cahaya

   Penerangan yang baik akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjamin keselamatan

karyawan sehingga dapat meningkatkan keefisienan dalam bekerja. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

a. Sinar cahaya yang cukup.
b. Tidak menyilaukan.
c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
d. Cahaya yang terang.
e. Distribusi cahaya yang merata.
f. Warna yang sesuai.

2. Suhu Udara

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah lelah bekerja sedangkan udara yang tercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya dapat membahayakan bagi kesehatan tubuh. Maka dari itu kebersihan udara dalam lingkungan kerja juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

3. Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik dapat mencegah adanya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga perusahaan harus mendesain sedemikian rupa agar ruang kerja dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Suara Bising

Konsentrasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga suara bising yang mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalah komunikasi hendaknya dihindarkan.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga keamanan tempat dan kondisi lingkugan kerja, perusahaan dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

6. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan adalah adanya hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

2.6 Kompensasi

2.6.1 Pengertian Kompensasi

Kasmir (2016, p.233) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sebuah perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan balas jasa atas jerih payah karyawan yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Seorang karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Perusahaan dan karyawan masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Hak yang dimiliki perusahaan adalah memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan dan menghargai kontribusi tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi merupakan kewajiban perusahaan. Sedangkan hak yang dimiliki karyawan adalah mendapatkan sejumlah imbalan atau kompensasi dengan kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Maka dari itu, kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Suparyadi, 2015, p.271).

Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2017, p.219) membedakan pengertian kompensasi dengan upah, gaji, dan insentif, yaitu sebagai berikut:

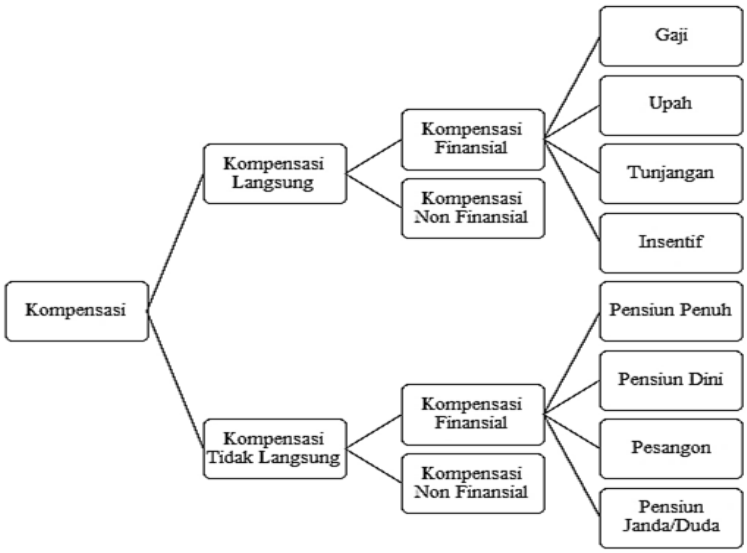
1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
2. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat

peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.

2.6.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Gambar 2.1

Jenis Kompensasi



Sumber: Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015.

Suparyadi (2015, p.272) membagi jenis kompensasi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung seperti yang dijelaskan dalam gambar 2.1. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama masa aktif dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah mengakhiri masa aktif bekerja dalam suatu perusahaan.

Kasmir (2016, p.241) membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara

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

2.6.3 Tujuan Kompensasi

Handoko (dalam Lauitia, 2016, p.29) menyebutkan beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan saat ini.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya-biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sinambela (2017, p.226) menyatakan bahwa kompensasi harus memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Maka dari itu, tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana perusahaan dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan kerja

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehinga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Pengadaan karyawan

Adanya pemberian kompensasi yang menarik, calon karyawan yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul.

4. Motivasi

Kompensasi yang layal akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar karyawan dalam perusahaan.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

7. Pengaruh serikat kerja

Pemberian kompensasi yang baik dan memadai akan menghindarkan perusahaan dari tuntutan serikat pekerja.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

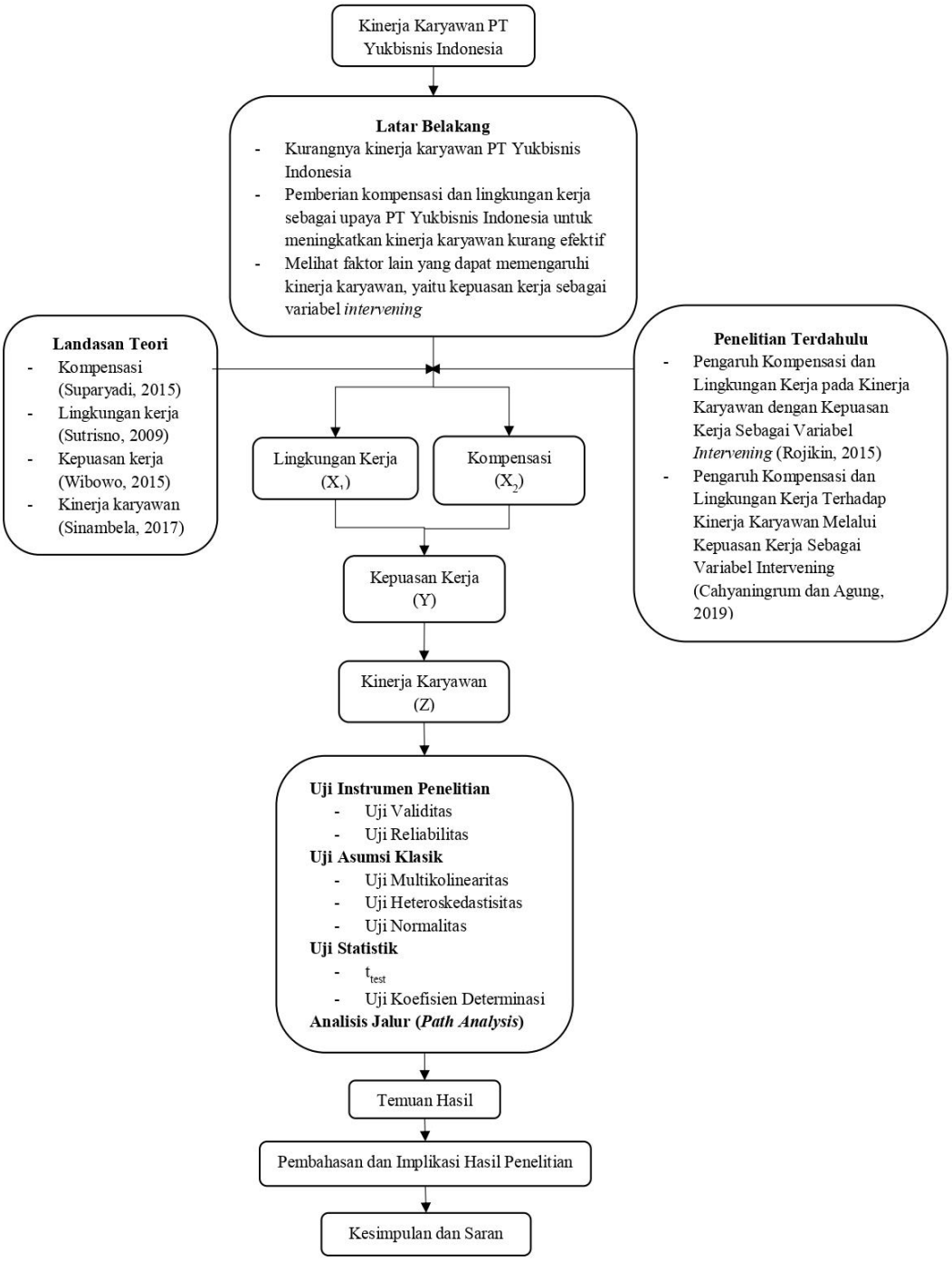
8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pagi karyawan. Apabila program kompensasi perusahaan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian

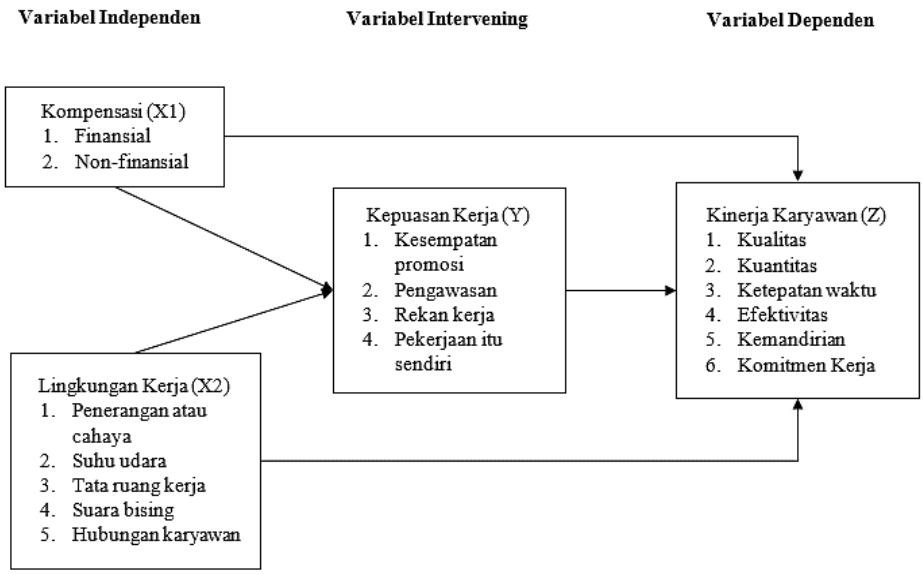


Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2.8 Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 2.3
Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Dwianto *et al.* (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia". Hasil

penelitian tersebut menyebutkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

H1: kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya (Kasmir, 2016, p.192).

Penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok" menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015, p.141) karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan. Kenyataan menyatakan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan karyawan dalam

bekerja dan menarik lebih banyak bantuan serta dukungan dari rekan sekerja.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOM *Pizza* Area Tangerang Raya". Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja.

H3: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, p.117) ketidakpuasan karyawan bisa disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, dan hubungan dengan rekan kerjanya. Suparyadi (2015, p.271) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang baik seminimal mungkin dapat mengurangi ketidakpuasan dari karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus dan promosi jabatan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang" menyimpulkan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H4: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.9.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan (Hasibuan dalam Hadinata, 2014, p.14). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan merasa kebutuhan sosialnya terpenuhi sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja (Nitisemito dalam Utami, 2010, p.3).

Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H5: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.9.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Rohmah (2018, p.47) sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, sistem kompensasi yang bersifat baik dan meningkat akan menimbulkan perasaan senang atau puas dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)" menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H6 : kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.9.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Jain dan Surinder (2013, p.2) perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan, dan sikap kepada atasan. Maka dari itu, tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berdampak pada konsistensi kinerja karyawa secara keseluruhan dalam melaksanakan pekerjaan yang perusahaan bebankan.

Penelitian yang dilakukan Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT PLN Distribusi Jawa Tengan dan D.I Yogyakarta)" menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (*descriptive research*), yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan status saat ini dari subjek yang diteliti (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.26).

Paradigma penelitian menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.12).

3.2 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian di laksanakan di kantor pusat PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat, Jawa Barat. Penelitian ini mulai di laksanakan pada 14 Mei 2020 sampai 27 Mei 2020 melalui bantuan internet dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang tidak memungkingkan untuk mengunjungi langsung kantor pusat PT. Yukbisnis Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017, p.61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga dapat disebut sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.115). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah keseluruhan karyawan PT. Yukbisnis Indonesia yang berjumlah 41 orang.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017, p.62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Rohmah, 2018, p.51). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan PT. Yukbisnis Indonesia yang berjumlah 41 orang.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan secara husus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.147). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui meda perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.147). Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.154).

Menurut Rohmah (2018, p.52) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala yang digunaan dalam penelitian ini adalah skala rikert, yaitu jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

3.5.2 Studi Kepustakaan

Menurut Nazir (2013, p.93) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku, skripsi, jurnal, internet, dan lainnya yang mendukung penelitian.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Identifikasi Variabel

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya merupakan pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017, p.3). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017, p.4). Menurut Indriantoro dan Bambang (2012, p.63) variabel independen atau dapat pula disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variabel*)

adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017, p.4). Menurut Indriantoro dan Bambang (2012, p.63) variabel dependen atau dapat pula disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

c. Variabel *Intervening*

Menurut Sugiyono (2017, p.5) variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mepengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.66). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Suparyadi, 2015, p.271). Indikator dari variabel kompensasi (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial
2. Kompensasi non-finansial

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009, p.118) mencakup keseluruhan sarana dan prasaran kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksaaan pekerjaan. Indikator dari variabel lingkungan kerja (X2) menurut Sedarmayanti (dalam Rojikin, 2015, p.34) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya
2. Suhu udara
3. Tata ruang kerja
4. Suara bising
5. Hubungan karyawan

c. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Saputro, 2017, p.38) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) menurut Bernadin (dalam Robbins, 2006, p.260) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

d. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja menurut Sinambela (2017, p.303) merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Indikator dari variabel kepuasan kerja (Z) menurut Luthans (2006, p.431) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan promosi
2. Pengawasan
3. Rekan kerja
4. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kompensasi (Sumber: Suparyadi, 2015, P.272)	1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial	1, 2, 3 4, 5
Lingkungan Kerja (Sumber: Sedarmayanti dalam Rojikin, 2015, p.34)	1. Penerangan atau cahaya 2. Suhu udara 3. Tata ruang kerja 4. Suara bising 5. Hubungan karyawan	1 2 3, 4 5 6
Kinerja Karyawan (Sumber: Bernadin dalam Robbins, 2006, p.260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan wkatu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	1, 2 3 4, 5 6, 7 8 9
Kepuasan Kerja (Sumber: Luthans, 2006, p.431)	1. Kesempatan promosi 2. Pengawasan 3. Rekan kerja 4. Pekerjaan itu sendiri	1, 2 3, 4 5,6 7, 8

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Pengukuran sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat menggunakan uji validitas. Menurut Sugiyono (2017, p.348) instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.181).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Maka dari itu, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05 (Ghozali, 2013, p.52).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono, 2017, p.348). Menurut Ghozali (dalam Gunawan, 2016, p.3) sebuah instrumen disebut reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya dengan ketentuan suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronabch Alpha* > 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2010, p.80) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi (Ghozali, 2013, p.105). Berikut merupakan kriteria analisis nilai *Tolerance* dan

Variance Inflation Factor (VIF) yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, yaitu:

1. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan nilai sig > 0,05 atau homoskedastisitas (Ghozali, 2013, p.139). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2010, p.77).

Menurut Ghozali (2013, p.160) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi

memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Berikut merupakan kriteria dalam melakukan pengujian normalitas data, yaitu:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

3.9 Uji Statistik

3.9.1 Uji Parsial (t_{test})

Menurut Ghozali (2013, p.98) uji statistik t pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

1. Jika nilai Signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Bawono (dalam Rohmah, 2018, p.61) koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Ghozali (2013, p.97) menyebutkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

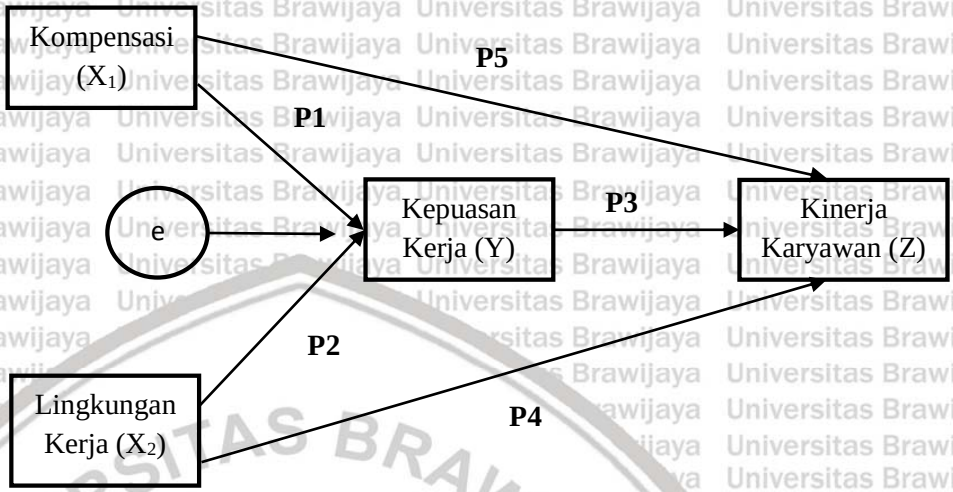
3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab akibat antar variabel (*casual model*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Rohmah, 2018, p.63).

Model jalur menurut Rojikin (2015, p.59) adalah sebuah diagram yang menghubungkan variabel independen, intervening, dan dependen, dimana pola hubungan ditunjukkan oleh anak panah. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Model Analisis Jalur



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

a. Model 1

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

$Y = P1 + P2 + e_1$

b. Model 2

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

$Z = P5 + P4 + P3 + e_2$

Keterangan:

β : konstanta

$\beta_{1\text{-}3}$: koefisien regresi

X_1 : kompensasi

X_2 : lingkungan kerja

Y : kepuasan kerja

Z : kinerja karyawan

e : kesalahan (*error*)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Yukbisnis Indonesia

PT. Yukbisnis Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan dan teknologi informasi dengan produk unggulannya, yaitu YukBisnis.com. Tujuan PT. Yukbisnis Indonesia menciptakan YukBisnis.com adalah untuk membuat bisnis berkembang lebih cepat dan membuat jaringan bisnis meluas. YukBisnis.com adalah portal web komunitas bisnis terbesar di Indonesia yang memadukan antara *social network*, *communitiy*, dan *marketplace*. Portal web, artinya sebuah gerbang di dunia maya yang di dalamnya terdapat sebuah dunia bisnis (usaha atau perdagangan) dengan komunitas masyarakatnya yang terdiri dari para penjual, pembeli, perantara, pengamat, dan lain sebagainya. Berbisnis, artinya melakukan transaksi bisnis (menjual, membeli, memperantarai, dan lain sebagainya) dari produk atau jasa yang dipasarkan di portal web ini. Berkomunitas, artinya melakukan komunikasi dan interaksi bisnis, antara lain berkomunikasi satu sama lain dalam fitur *chat*, bernegoisasi, berdiskusi, berbagi informasi, berbagi peluang, berbagi pengalaman, dan lain sebagainya.

PT. Yukbisnis Indonesia didirikan oleh penulis buku "*The Power of Kepepet*", Jaya Setiabudi yang menyadari bahwa internet telah membuat

bisnis online berkembang sangat pesat dan tidak heran siapa pun kini bisa menggeluti bisnis di jalur ini. YukBisnis.com merupakan proyek yang dilakukan oleh Jaya Setiabudi sejak tahun 2009, namun baru berfungsi pada 27 April tahun 2012.

Gambar 4.1

Logo PT. Yukbisnis Indonesia

Sumber: data sekunder, 2020.

Pada tahun 2013, YukBisnis.com meluncurkan hot.yukbisnis.com berisi artikel, tips, informasi tentang bisnis dan kewirausahaan, serta store.yukbisnis.com sebagai online *store* yang dikhususkan menjual produk asli Indonesia. Kemudian pada tahun 2014, Yubi Juragan resmi diluncurkan sebagai saran bisnis produk-produk terlaris di YubiStore secara offline. Selain itu, YukBisnis.com juga meluncurkan fitur untuk mengakomodasi komunitas Yubi di seluruh Indonesia melalui komunitas.yukbisnis.com.

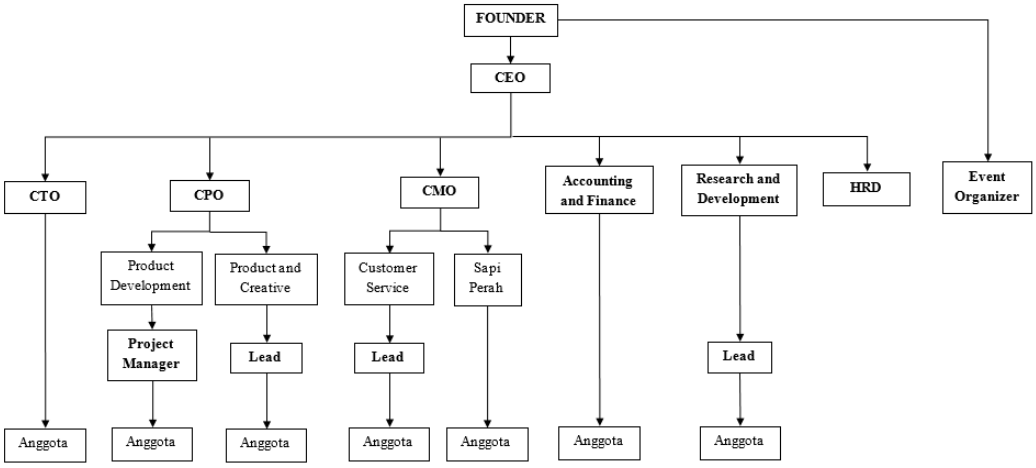
PT. Yukbisnis Indonesia memiliki beberapa *platform* unggulan yang ditawarkan selain YukBisnis.com, yaitu Yubimall, yubiGUDANG, yubiMINI, dan Yubistore. Selain menyediakan berbagai p*latform* sebagai sarana jual-beli online, PT. Yukbisnis Indonesia juga memberikan tutor secara online dalam bidang strategi dan taktik untuk mengembangkan bisnis

yang dapat di akses melalui akun Youtube Yukbisnis dan *podcast* Yukbisnis di Spotify.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Yukbisnis Indonesia

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Yukbisnis Indonesia



Sumber: data sekunder, 2020.

4.1.3 Visi dan Nilai PT. Yukbisnis Indonesia

Menciptakan sistem perekonomian mandiri yang rahmatan lil 'alamin merupakan visi yang selalu ditanamkan pada PT. Yukbisnis Indonesia. Berikut merupakan *value* yang dimiliki oleh PT. Yukbisnis Indonesia, yaitu:

1. Nasionalis yang memiliki arti mengutamakan konsumsi merek dan buatan Indonesia.
2. Rahmatan yang memiliki arti menebar rahmat bagi sesama dan alam semesta.
3. Keberkahan yang memiliki arti menjaga kehalalan dan kebaikan dalam setiap proses.

4. Persaudaraan yang memiliki arti menjungjung tinggi silaruahmi di atas materi.
5. Ketulusan yang memiliki arti berbagi tanpa harap balas.

4.1.4 Produk yang Ditawarkan

a. YukBisnis.com

YukBisnis.com adalah penyedia jasa toko online gratis buatan Indonesia yang memungkinkan pengguna memiliki toko online sendiri hanya dalam waktu lima menit. YukBisnis.com membantu pengguna mengelola bisnis secara profesional dengan menyediakan laporan penjualan secara *realtime*, manajemen stok dengan multi gudang, pengelolaan *database* pelanggan, dan memaksimalkan konversi penjualan melalui toko online pengguna.

b. YUBImini

YUBImini merupakan *platform* toko online sederhana yang didesain semirip mungkin dengan tampilan media sosial, sehingga membuat pengalaman berbelanja dan berjualan menjadi lebih mudah dan menyenangkan.

c. YubiGUDANG

YubiGUDANG didukung oleh JNE, yaitu perusahaan yang bergerakn dalam bidang pengiriman dan logistik, membantu pengguna dalam mengelola pemenuhan pesanan, mulai dari penjemputan produk dari gudang pengguna ke gudang JNE, penyimpanan produk di gudang JNE, sampai pengemasan dan pengiriman oleh JNE kepada konsumen.

Pengguna sebagai pebisnis cukup memantau data stok dan pesanan dari dasbor yubiGUDANG.

d. Yubimall

Yubimall adalah sebuah platform yang menyediakan produk-produk gudang Yubi untuk pengguna jual sebagai *dropshipper*.

e. Yubistore

Yubistore merupakan sebuah toko online di yukbisnis.com yang memberikan pengalaman berbelanja online yang mudah dan terpecaya.

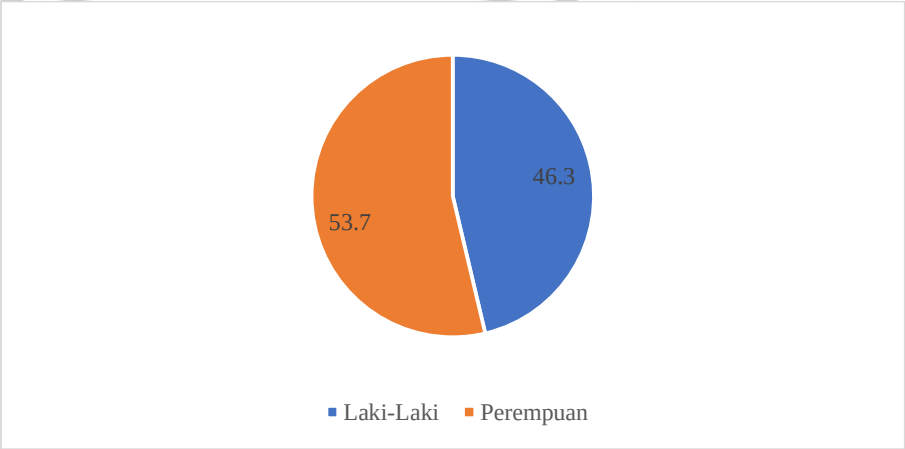
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada kantor pusat YukBisnis.com dengan karyawan yang berjumlah 41 sebagai responden. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga penulis melakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, dan lama bekerja.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Gambar 4.3

Diagram Jenis Kelamin Responden



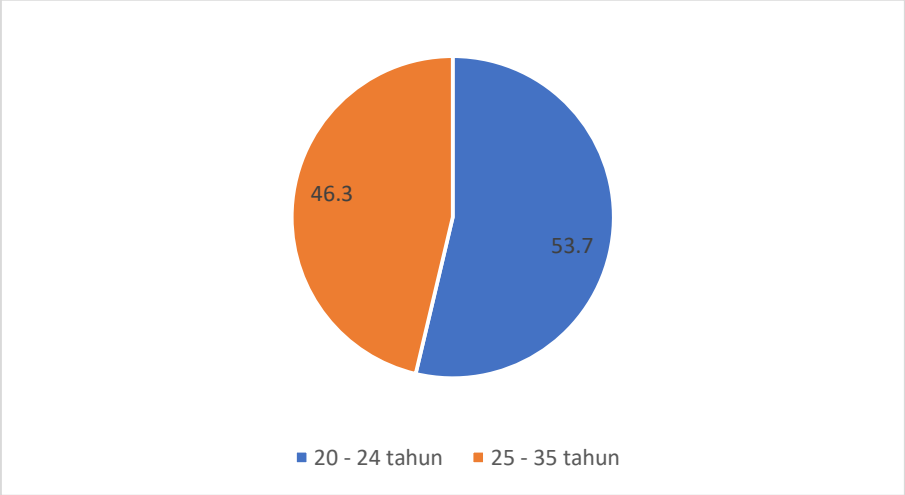
Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa sebanyak 46,3% dari 41 karyawan (19 karyawan) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 53,7% dari 41 karyawan (22 karyawan) adalah perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan pada kantor pusat YukBisnis.com lebih banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

4.2.2 Umur Responden

Gambar 4.4

Diagram Umur Responden

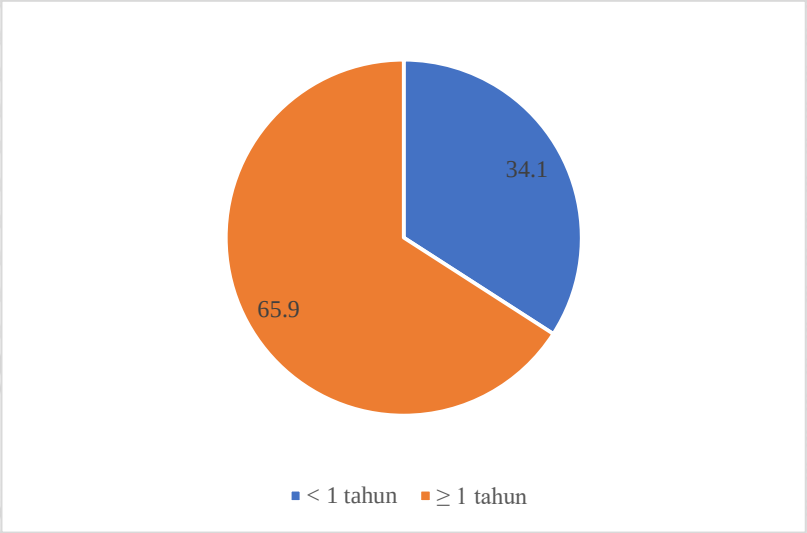


Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 4.4, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 20 tahun hingga 24 tahun sebanyak 53,7% dari 41 karyawan (22 karyawan), sedangkan karyawan yang berumur 25 tahun hingga 35 tahun sebanyak 53,7% dari 41 karyawan (19 karyawan).

4.2.3 Lama Bekerja Responden

Gambar 4.5
Diagram Lama Bekerja Responden



Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 4.5, maka dapat disimpulkan karyawan yang bekerja selama kurang dari satu tahun sebanyak 34,1% dari 41 karyawan (14 karyawan), sedangkan karyawan yang bekerja selama satu tahun dan lebih dari satu tahun sebanyak 65,9% dari 41 karyawan (27 karyawan).

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil dari jawaban kuesioner responden yang menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan keterangan pilihan jawaban "sangat setuju (SS)" memiliki skor 5, "setuju (S)" memiliki skor 4, "kurang setuju (KS)" memiliki skor 3, "tidak setuju (TS)" memiliki skor 2, dan "sangat tidak setuju (STS)" memiliki skor 1.

Tabel 4.1

Deskriptif Statistik Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics

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

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kompensasi, diperoleh skor terendah (minimum) 2, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 3,878 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.
2. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan responden saat ini di dalam perusahaan.
3. Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah responden berikan kepada perusahaan.
4. Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi responden.
5. Perusahaan tempat responden bekerja telah memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan.

Tabel 4.2
Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

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

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel lingkungan kerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Pencahayaan di tempat kerja membantu responden dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Tempat kerja responden memiliki udara yang sejuk.
3. Penataan ruang di tempat kerja responden disesuaikan dengan kebutuhan.
4. Ruang kerja tidak bising sehingga responden tenang dalam bekerja.
5. Perlengkapan kerja di tempat kerja responden membantu pelaksanaan tugas-tugas.
6. Responden selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.3

Deskriptif Statistik Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
KNJ1	41	2	5	4.12
KNJ2	41	3	5	4.20
KNJ3	41	3	5	3.88
KNJ4	41	2	5	3.88
KNJ5	41	1	5	3.78
KNJ6	41	1	5	4.05
KNJ7	41	2	5	4.00
KNJ8	41	3	5	4.15
KNJ9	41	1	5	3.41
TOTAL	41	27	43	35.46
Valid N (listwise)	41			

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kinerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 3,94 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Responden bekerja sesuai dengan prosedur kerja.
2. Kemampuan (*skill*) yang responden miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
3. Tingkat pencapaian volume kerja yang responden hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Responden menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan.
5. Responden selalu lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.

6. Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan, responden memerlukan waktu tambahan.
7. Responden merasa puas dengan bidang pekerjaan saat ini.
8. Responden termasuk karyawan yang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.
9. Responden akan tetap bekerja di perusahaan walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik darik perusahaan lain.

Tabel 4.4

Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

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

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kepuasan kerja, diperoleh skor terendah (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (*mean*) 3,841 dan mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja responden.
2. Responden merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat diperoleh dengan mudah.
3. Responden merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya.
4. Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan.
5. Rekan kerja membantu responden ketika menemui kesulitan dalam bekerja.
6. Rekan kerja bersikap baik kepada responden.
7. Pekerjaan responden di dukung dengan perlatan yang lengkap.
8. Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman responden.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Pengukuran sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat menggunakan uji validitas. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Maka dari itu, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013, p.52). Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05.

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Sig.(2-*tailed*)	*Pearson Correlation*	Keterangan
KMP 1	0,000	0,766	Valid
KMP 2	0,000	0,789	Valid
KMP 3	0,000	0,814	Valid
KMP 4	0,006	0,422	Valid
KMP 5	0,000	0,522	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi memiliki nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel kompensasi dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kompensasi dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r tabel (0,308).

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Sig.(2-*tailed*)	*Pearson Correlation*	Keterangan
LK 1	0,000	0,762	Valid
LK 2	0,000	0,675	Valid
LK 3	0,000	0,797	Valid
LK 4	0,003	0,458	Valid
LK 5	0,000	0,809	Valid
LK 6	0,000	0,577	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel lingkungan kerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r tabel (0,308).

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	**Sig.(2-*tailed*)**	***Pearson Correlation***	**Keterangan**
KK 1	0,001	0,498	Valid
KK 2	0,000	0,741	Valid
KK 3	0,000	0,754	Valid
KK 4	0,000	0,581	Valid
KK 5	0,000	0,822	Valid
KK 6	0,007	0,412	Valid
KK 7	0,000	0,671	Valid
KK8	0,000	0,770	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kepuasan kerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item

pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r tabel (0,396).

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Sig.(2-*tailed*)	*Pearson Correlation*	Keterangan
KNJ 1	0,007	0,418	Valid
KNJ 2	0,002	0,462	Valid
KNJ 3	0,003	0,451	Valid
KNJ 4	0,000	0,635	Valid
KNJ 5	0,000	0,582	Valid
KNJ 6	0,000	0,544	Valid
KNJ 7	0,000	0,646	Valid
KNJ 8	0,000	0,618	Valid
KNJ 9	0,000	0,687	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja memiliki nilai Sig. (2-*tailed*) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel kinerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kinerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r tabel (0,396).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono, 2017, p.348). Menurut Ghozali (2013, p.47) suatu kuesioner dapat dikatakan

reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**N *of Items***
Kompensasi	0,682	5
Lingkungan Kerja	0,722	6
Kepuasan Kerja	0,725	9
Kinerja	0,811	8

Sumber: data primer diolah, 2020.

Menurut Ghozali (dalam Gunawan, 2016, p.3) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan tabel 4.9 hasil dari pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha (α)* lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan kuesioner bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan tahap pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013, p.105).

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,676	1,479
Lingkungan Kerja	0,679	1,473
Kepuasan Kerja	0,557	1,794

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,676 > 0,1 dan nilai VIF 1,479 < 10, nilai *tolerance* lingkungan kerja sebesar 0,679 > 0,1 dan nilai VIF 1,473 < 10, serta nilai *tolerance* kepuasan kerja sebesar 0,557 > 0,1 dan nilai VIF 1,794 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan nilai sig > 0,05 atau homoskedastisitas (Ghozali, 2013, p.139). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kompensasi	0,482
Lingkungan Kerja	0,279
Kepuasan Kerja	0,069

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menunujukkan nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi peneltian bersifat homoskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013, p.160) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68155943
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.056
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: data primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05 (sig > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

4.4.3 Uji Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab akibat antar variabel (*casual model*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Rohmah, 2018, p.63).

A. Koefisien Jalur Model I

$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e1$

$Y = P1 + P2 + e1$

Tabel 4.13
Output Regresi Model I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.443	.413	3.204

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

Coefficients[a]

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

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

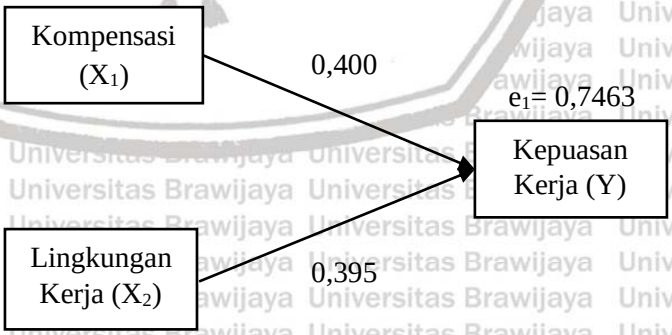
Sumber: data primer, 2020.

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

Nilai R^2 atau R *Square* yang terdapat pada tabel *model summary* sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 44,3% dan sisanya 55,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai e_1 dapat diperoleh dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,443)} = 0,7463$. Maka dari itu, diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut:

Gambar 4.6

Diagram Jalur Model I



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

B. Koefisien Jalur Model II

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e2$$

$$Z = P5 + P4 + P3 + e2$$

Tabel 4.14

Output Regresi Model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338[a]	.114	.043	3.828

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.592	5.265		4.671	.000
	kompensasi (x1)	.193	.285	.128	.679	.502
	lingkungan kerja (x2)	.112	.211	.100	.533	.597
	kepuasan kerja (y)	.168	.194	.180	.866	.392

a. Dependent Variable: kinerja (z)

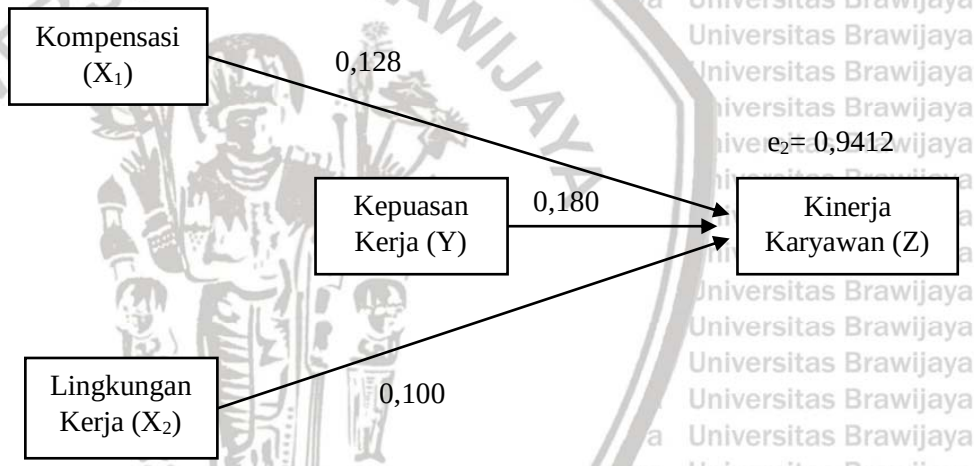
Sumber: data primer, 2020.

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel, yaitu kompensasi (X_1) = 0,502 > 0,05, lingkungan kerja (X_2) = 0,597 > 0,05, dan kepuasan kerja (Y) = 0,392 > 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan pada regresi model II, yakni variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Z).

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

Gambar 4.7

Diagram Jalur Model II

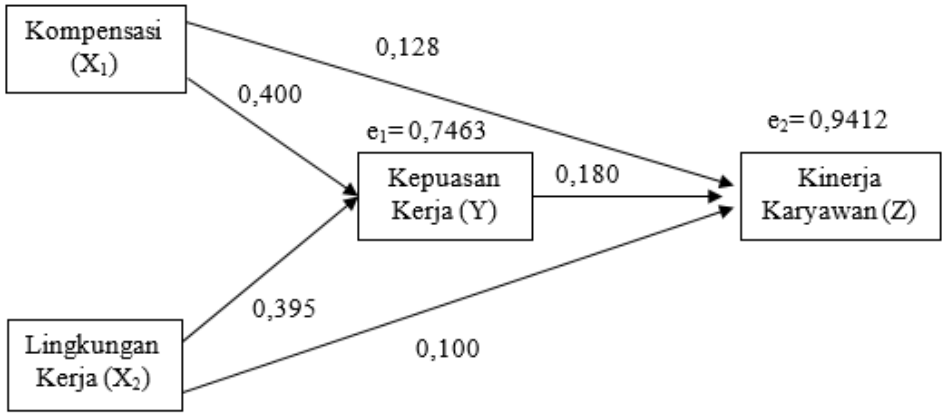


Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

C. Analisis Jalur

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

Gambar 4.8
Diagram Model Jalur



Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

4.5 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada YukBisnis.com. Berikut merupakan pembahasan hasil pengujian masing-masing variabel, yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil dari uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi kompensasi (X_1) sebesar 0,502 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,502 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima yang berarti pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti peningkatan maupun penurunan tingkat kompensasi tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dwianto *et al*. (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia" yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil dari uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,597 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,597 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan Ho diterima yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok" yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja (Y) sebesar 0,392 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,392 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan Ho diterima yang berarti kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOM *Pizza* Area Tangerang Raya" yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi kompensasi (X_1) sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari probabilitas (0,004 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan Ho ditolak yang berarti pemberian kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti peningkatan atau penurunan tingkat kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang" yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,005 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,005 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_5 dterima dan Ho ditolak yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti peningkatan atau penurunan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)" yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis jalur, diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,128. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai P1 (beta X_1 terhadap Y) dengan nilai P3 (beta Y terhadap Z), yaitu: 0,400 x 0,180 = 0,072. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : 0,128 + 0,072 = 0,2.

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

$$\boldsymbol{Sp1p3 = \sqrt{p3^2 Sp1^2 + p1^2 Sp3^2 + Sp1^2 Sp3^2}}$$

Keterangan:

P1: koefisien *direct effect* kompensasi terhadap kepuasan kerja

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

Sp1: standar *error* dari koefisien jalur model I

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Perhitungan:

$$\boldsymbol{Sp1p3 = \sqrt{p3^2 Sp1^2 + p1^2 Sp3^2 + Sp1^2 Sp3^2}}$$

$$Sp1p3 = \sqrt{(0{,}180)^2(0{,}746)^2 + (0{,}400)^2(0{,}941)^2 + (0{,}746)^2(0{,}941)^2}$$

$$Sp1p3 = \sqrt{(0{,}032 \times 0{,}557) + (0{,}16 \times 0{,}885) + (0{,}557 \times 0{,}885)}$$

$$Sp1p3 = \sqrt{0{,}018 + 0{,}142 + 0{,}493}$$

$$Sp1p3 = \sqrt{0{,}653} = 0{,}808$$

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

$$\boldsymbol{t = \frac{p1p3}{Sp1p3}}$$

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

Oleh karena nilai t hitung = 0,089 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,683 dengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,072 tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Z) atau H_6 ditolak dan Ho diterima.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*" yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis jalur, diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,100. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai P2 (beta X_2 terhadap Y) dengan nilai P3 (beta Y terhadap Z), yaitu: 0,395 x 0,180 = 0,071. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : 0,100 + 0,071 = 0,171.

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

$$\boldsymbol{Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}}$$

Keterangan:

P2: koefisien *direct effect* lingkungan terhadap kepuasan kerja

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

Sp2: standar *error* dari koefisien jalur model I

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Perhitungan:

$$\boldsymbol{Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0{,}180)^2(0{,}746)^2 + (0{,}395)^2(0{,}941)^2 + (0{,}746)^2(0{,}941)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0{,}032 \times 0{,}557) + (0{,}156 \times 0{,}885) + (0{,}557 \times 0{,}885)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0{,}018 + 0{,}138 + 0{,}493}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,649} = 0,806$$

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

$$\boldsymbol{t = \frac{p2p3}{Sp2p3}}$$

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

Oleh karena nilai t hitung = 0,088 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,683 dengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,071 tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) atau H_7 ditolak dan Ho diterima.

Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*" yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Penelitian

	Hipotesis	Kesimpulan
H_1	kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H_2	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H_3	kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak

Lanjutan Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis		Kesimpulan
H_4	pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
H_5	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
H_6	kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Ditolak
H_7	kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Ditolak

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kurang. Namun, kinerja yang ditunjukkan karyawan tidak meningkat dan terbukti dari hasil penelitian bahwa peningkatan kinerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia memang tidak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja hanya memengaruhi rasa puas dalam bekerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia.

Kepuasan kerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja terbukti dapat memengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan PT Yukbisnis. Namun, karyawan merasa bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sudah menjadi kewajiban perusahaan

dan hak karyawan yang harus diterima selama bekerja bersama perusahaan, sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja tidak dapat mendorong ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memerhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan lingkungan kerja. Motivasi dalam bekerja, tingkat stress karyawan, rancangan pekerjaan, kedisiplinan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor lain yang dapat diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain memerhatikan faktor lain dari kompensasi dan lingkungan kerja, perusahaan dapat melakukan perencanaan perbaikan kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian kinerja karyawan dan mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis yang terjadi. Berikut merupakan poin-poin penting dalam melakukan rencana perbaikan kinerja karyawan (Suparyadi, 2015, 336):

1. Sasaran-sasaran

   Langkah pertama dalam melakukan rencana perbaikan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan sasaran-sasaran yang hendak dicapai berdasarkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat tantangan yang dihadapi dan lingkungan strategis yang terus berubah, penetapan sasaran-sasaran juga dapat diubah apabila diperlukan.

2. Aspek-aspek yang diukur

Membedakan karyawan bagian teknis dan non-teknis perlu dilakukan dalam menentukan aspek-aspek yang diukur untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan. Pembedaan aspek-aspek yang diukur tersbut disebabkan adanya perbedaan tuntutan atau target hasil pekerjaan karyawan.

3. Karyawan yang dilibatkan

Kesuksesan perbaikan kinerja karyawan dalam rangka upaya menghadapi berbagai tantangan dan semakin meningkatnya persaingan bisnis membutuhkan keterlibatan seluruh atau sebagian besar karyawan.

4. Tingkat kompetensi

Perusahaan perlu menentukan target tingkat kompetensi karyawan dalam merencanakan perbaikan kinerja karyawan, yaitu mengacu pada seberapa tinggi kebutuhan kemampuan yang diperlukan oleh karyawan untuk menghasilkan atau mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan perusahaan.

5. Waktu pelaksanaan

Waktu pelaksanaan perbaikan kinerja karyawan dapat merujuk pada kapan upaya perbaikan kinerja karyawan tersebut dilakukan dan berapa lama. Perusahaan dapat menentukan waktu pelaksanaan secara periodik berdasarkan hasil penilaian kinerja dan proses umpan balik atau dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

6. Dukungan organisasional

Dukungan organisasional menentukan tingkat keberhasilan upaya perbaikan kinerja karyawan, misal peran rekan kerja dan atasan, dukungan anggaran, peralatan, dan lain-lain. Meskipun karyawan menyadari perbaikan kinerja merupakan hal yang penting dan bermanfaat, apabila dukungan organisasional termasuk komitmen pimpinan puncak kurang atau tidak ada, maka muncul kemungkinan upaya tersebut mengalami kegagalan.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan menjadi faktor yang dapat menjadi perhatian lebih bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian PT. Yukbisnis Indonesia sehingga belum bisa memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara menyeluruh.
2. Sampel dalam penelitian ini relatif sedikit, yaitu 41 responden dari seluruh karyawan PT. Yukbisnis Indonesia, sehingga generalisasinya sangat terbatas.

3. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap individu, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar kinerja karyawan PT. Yukbisnis Indonesia dapat meningkat, diharapkan perusahaan melakukan perencanaan perbaikan kinerja dengan memerhatikan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan data

yang diperoleh dari penilaian kinerja karyawan dan mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis yang terjadi.

2. Meskipun kompensasi dan lingkungan kerja tidak memengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia, perusahaan diharapkan tetap memerhatikan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.
3. Selain kinerja karyawan, rasa puas karyawan dalam bekerja juga perlu diperhatikan karena secara umum kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait kinerja karyawan, disarankan untuk melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan variabel independen lain, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja sehingga hasil yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arifianto, Chandra Fitra. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia" dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.6 No.4 Tahun 2018. Banten: Universitas Pamulang.

Cahyaningrum, Ika Nur dan Agung Budiatmo. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)" dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.8 No.3 Tahun 2019. Semarang: Universitas Diponegoro.

Danaswara, Dionisius Ady. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.

Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, dan Tukini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAEIL Indonesia" dalam *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.2 No.2 Tahun 2019. Sibolga: STIE Al-Washliyah.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate degan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, Andreas Aldo. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gesit Nusa Tangguh" dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No.1 Tahun 2016. Jakarta: Universitas Kristen Krida Wacana.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Hadinata, Himawan Chandra. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Jain, Ruch dan Surinder Kaur. 2014. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction" dalam *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.4 No.1 Tahun 2014. Jaipur: The IIS University.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Khasanah, Farikha Nur. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Komarudin. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Depok" dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.1 No.3 Tahun 2018. Banten: Universitas Pamulang.

Lauitia, Intan. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Nazir. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rohmah, Alfa Alfi. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga.

Rojikin. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.64 No.1 Tahun 2018. Malang: Universitas Brawijaya.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Maajemen Pegawai Negerti Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitinjak, Lulu Novena. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.60 No.2 Tahun 2018. Malang: Universitas Brawijaya.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Utami, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yanti, Andi, dan Maria. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang" dalam *Journal of Management*, Vol.1 No.1 Tahun 2015. Semarang: Universitas Pandanaran.

Yudha, Kresna. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang". Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT. YUKBISNIS INDONESIA)

Responden yang terhormat,

Peneliti memohon atas ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka untuk menyelesaikan studi peneliti di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Peneliti

Fitriah Nur Azizah
165020200111006

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : □ Laki-laki □ Perempuan

Umur : Tahun

Lama Bekerja : Bulan/Tahun

Petunjuk Pengisian

a. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan

b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi						
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
2.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3.	Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah saya berikan kepada perusahaan					
4.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi saya					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan					
Lingkungan Kerja						
1.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Tempat kerja saya memiliki udara yang sejuk					
3.	Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan					
4.	Ruang kerja tidak bising sehinga saya tenang dalam bekerja					
5.	Perlengkapan kerja di tempat kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas					
6.	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
Kinerja						
1.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja					
2.	Kemampuan (*skill*) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

	lebih cepat dari target yang ditentukan					
5.	Saya selalu lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu					
6.	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan, saya memerlukan waktu tambahan					
7.	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan saya saat ini					
8.	Saya termasuk karyawan yang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan					
9.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik dari perusahaan lain					
Kepuasan Kerja						
1.	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya					
2.	Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah					
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya					
4.	Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan					
5.	Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja					
6.	Rekan kerja bersikap baik kepada saya					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

7.	Pekerjaan saya di dukung dengan peralatan yang lengkap					
8.	Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman saya					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	TOTAL
KMP1	Pearson Correlation	1	.714**	.620**	.076	.117	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.635	.468	.000
	N	41	41	41	41	41	41
KMP2	Pearson Correlation	.714**	1	.676**	.076	.165	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.637	.303	.000
	N	41	41	41	41	41	41
KMP3	Pearson Correlation	.620**	.676**	1	.093	.291	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.562	.065	.000
	N	41	41	41	41	41	41
KMP4	Pearson Correlation	.076	.076	.093	1	.163	.422**
	Sig. (2-tailed)	.635	.637	.562		.308	.006
	N	41	41	41	41	41	41
KMP5	Pearson Correlation	.117	.165	.291	.163	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.468	.303	.065	.308		.000
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.766**	.789**	.814**	.422**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.487**	.654**	.034	.624**	.187	.762**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.831	.000	.241	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK2	Pearson Correlation	.487**	1	.370*	.149	.550**	.148	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001		.017	.353	.000	.354	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK3	Pearson Correlation	.654**	.370*	1	.203	.537**	.383*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.203	.000	.014	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK4	Pearson Correlation	.034	.149	.203	1	.170	.456**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.831	.353	.203		.288	.003	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK5	Pearson Correlation	.624**	.550**	.537**	.170	1	.418**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.288		.007	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK6	Pearson Correlation	.187	.148	.383*	.456**	.418**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.241	.354	.014	.003	.007		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.675**	.797**	.458**	.809**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations

		KNJ1	KNJ2	KNJ3	KNJ4	KNJ5	KNJ6	KNJ7	KNJ8	KNJ9	TOTAL
KNJ1	Pearson Correlation	1	.127	.582**	.263	.142	-.136	.094	.157	.168	.418**
	Sig. (2-tailed)		.428	.000	.097	.377	.397	.557	.325	.292	.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ2	Pearson Correlation	.127	1	.193	.238	.166	.194	.484**	.051	.161	.462**
	Sig. (2-tailed)	.428		.226	.134	.299	.225	.001	.751	.314	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ3	Pearson Correlation	.582**	.193	1	.320*	.156	.016	.147	.130	.164	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.226		.041	.329	.921	.358	.418	.306	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ4	Pearson Correlation	.263	.238	.320*	1	.063	.330*	.180	.402**	.492**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.097	.134	.041		.697	.035	.259	.009	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ5	Pearson Correlation	.142	.166	.156	.063	1	.486**	.233	.283	.162	.582**
	Sig. (2-tailed)	.377	.299	.329	.697		.001	.143	.073	.311	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ6	Pearson Correlation	-.136	.194	.016	.330*	.486**	1	.242	.112	.268	.544**
	Sig. (2-tailed)	.397	.225	.921	.035	.001		.127	.488	.090	.000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ7	Pearson Correlation	.094	.484**	.147	.180	.233	.242	1	.510**	.428**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.557	.001	.358	.259	.143	.127		.001	.005	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ8	Pearson Correlation	.157	.051	.130	.402**	.283	.112	.510**	1	.420**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.325	.751	.418	.009	.073	.488	.001		.006	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ9	Pearson Correlation	.168	.161	.164	.492**	.162	.268	.428**	.420**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.292	.314	.306	.001	.311	.090	.005	.006		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.418**	.462**	.451**	.635**	.582**	.544**	.646**	.618**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.440**	.300	.141	.212	.020	.083	.358*	.498**
	Sig. (2-tailed)		.004	.057	.380	.184	.903	.608	.021	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK2	Pearson Correlation	.440**	1	.393*	.212	.554**	.052	.555**	.482**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.004		.011	.184	.000	.746	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK3	Pearson Correlation	.300	.393*	1	.493**	.563**	.368*	.368*	.575**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.057	.011		.001	.000	.018	.018	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK4	Pearson Correlation	.141	.212	.493**	1	.585**	.018	.278	.341*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.380	.184	.001		.000	.912	.079	.029	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK5	Pearson Correlation	.212	.554**	.563**	.585**	1	.308	.568**	.536**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.184	.000	.000	.000		.050	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK6	Pearson Correlation	.020	.052	.368*	.018	.308	1	.167	.558**	.412**
	Sig. (2-tailed)	.903	.746	.018	.912	.050		.296	.000	.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK7	Pearson Correlation	.083	.555**	.368*	.278	.568**	.167	1	.342*	.671**

	Sig. (2-tailed)	.608	.000	.018	.079	.000	.296		.029	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK8	Pearson Correlation	.358*	.482**	.575**	.341*	.536**	.558**	.342*	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.000	.029	.000	.000	.029		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.498**	.741**	.754**	.581**	.822**	.412**	.671**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

b. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

c. Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	9

d. Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

a. Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.955	5.344		4.483	.000		
	Kompensasi	.184	.282	.122	.653	.518	.683	1.465
	Lingkungan Kerja	.107	.209	.095	.511	.612	.688	1.453
	Kepuasan Kerja	.175	.181	.197	.964	.341	.573	1.746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.443	3.190		1.079	.287
	Kompensasi	.120	.169	.135	.710	.482
	Lingkungan Kerja	.137	.125	.208	1.099	.279
	Kepuasan Kerja	-.202	.108	-.388	-1.870	.069

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 8. Skor Hasil Jawaban Responden

No.	KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	TOTAL	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
1	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	23
2	2	2	2	4	2	12	2	4	1	2	3	3	15
3	3	3	3	3	5	17	5	5	4	4	4	5	27
4	3	4	3	4	3	17	5	4	3	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	5	5	26
6	4	4	4	5	5	22	3	4	3	4	3	5	22
7	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	3	4	21
8	4	4	3	5	4	20	4	3	3	3	4	4	21
9	2	2	2	5	5	16	5	5	4	3	4	5	26
10	5	4	4	5	3	21	3	5	1	4	5	5	23
11	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	5	26
12	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	3	3	20
13	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	3	4	23
14	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	5	27
15	4	4	2	2	3	15	3	5	3	3	3	4	21
16	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	5	28
17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	5	26
18	3	3	4	3	4	17	5	5	4	3	4	4	25
19	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	4	22
20	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	4	24
21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	5	26
22	4	4	4	5	2	19	1	1	1	4	1	5	13

23	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	5	4	25
24	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	25
25	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	5	26
26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	3	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	5	5	26
31	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	5	5	28
32	5	4	5	3	5	22	5	4	5	2	5	5	26
33	3	4	4	4	3	18	4	3	3	5	4	4	23
34	5	4	4	5	4	22	3	3	3	4	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	5	27
36	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	5	26
37	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	5	27
38	5	5	5	3	3	21	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	5	3	4	21	5	3	4	2	4	4	22
40	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19
41	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	4	20

No.	KNJ1	KNJ2	KNJ3	KNJ4	KNJ5	KNJ6	KNJ7	KNJ8	KNJ9	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	5	4	4	5	5	5	4	2	38
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	33
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
7	5	5	4	5	3	5	4	4	5	40
8	3	3	4	4	4	4	2	4	2	30
9	4	4	4	4	3	5	3	3	3	33
10	3	5	4	5	3	5	5	5	5	40
11	4	5	4	4	4	5	5	5	2	38
12	3	4	3	3	2	4	4	3	1	27
13	4	4	4	3	5	4	3	4	2	33
14	5	4	4	3	4	5	5	4	4	38
15	2	4	3	3	4	4	5	5	4	34
16	4	4	3	3	3	3	3	3	2	28
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
18	4	4	3	5	1	3	3	4	3	30
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
20	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
21	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
22	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34

25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
26	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
27	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	4	4	4	2	2	4	5	4	34
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32
31	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
32	5	5	5	3	2	1	4	3	2	30
33	4	4	3	2	5	3	4	5	2	32
34	4	4	4	5	3	4	5	5	4	38
35	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
36	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
37	5	4	4	4	4	4	4	5	3	37
38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
39	4	5	4	4	5	5	4	3	3	37
40	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
41	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	3	1	2	2	3	5	1	4	21
3	5	3	4	4	5	4	5	4	34
4	3	3	3	4	4	4	3	3	27
5	4	3	4	2	4	5	4	5	31
6	4	3	4	4	4	4	3	4	30
7	4	1	2	1	1	4	2	2	17
8	3	2	3	4	4	4	3	4	27
9	1	1	4	4	4	5	4	3	26
10	5	5	3	3	5	5	5	5	36
11	5	4	4	4	4	5	4	5	35
12	3	3	3	3	4	4	3	3	26
13	3	4	3	4	4	4	3	4	29
14	4	3	5	5	5	5	3	5	35
15	3	3	4	4	4	5	4	5	32
16	3	3	4	4	4	5	4	4	31
17	4	3	3	4	3	4	3	4	28
18	4	3	3	4	4	4	3	4	29
19	3	3	4	3	4	4	4	4	29
20	2	2	2	4	3	4	4	4	25
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	5	1	5	5	4	5	1	5	31
23	3	3	4	4	4	4	4	4	30

24	4	4	4	4	4	5	4	5	34
25	4	3	4	5	5	4	4	5	34
26	5	5	5	4	4	4	4	5	36
27	4	5	5	4	5	5	5	5	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	4	4	4	4	5	4	32
30	3	2	4	4	3	4	4	4	28
31	4	3	3	5	4	3	4	4	30
32	3	4	5	4	5	5	5	5	36
33	4	2	4	5	4	4	4	3	30
34	4	3	4	4	4	5	5	5	34
35	4	4	4	4	5	4	5	4	34
36	4	4	4	5	5	5	4	4	35
37	5	3	4	4	4	5	4	4	33
38	5	4	4	5	5	5	5	5	38
39	3	2	3	4	5	5	5	4	31
40	4	3	3	4	4	3	3	3	27
41	4	3	3	3	3	3	3	3	25