

Analysis Of The Role Of Job Satisfaction As A Mediating Compensation And Work Environment Relationship To Employee Performance In National Automotive Distributor Companies

Analisis Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Distributor Otomotif Nasional

Dyah Handayani Dewi¹, Ade Risna Sari², Harun Samsuddin³, Sri Yanna⁴, Tri Apriyono⁵

Universitas Nasional¹, Universitas Tanjungpura², STIE Serelo Lahat³, Universitas Islam
Kebangsaan Indonesia⁴, STIE Jambatan Bulan⁵

dyahhandayanidewi@gmail.com¹, a.risna.sari@fisip.untan.ac.id²,

harunsamsudin@yahoo.co.id³, sriyanna01@gmail.com⁴, tri.apriyono19@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether there is an influence of the work environment and compensation on employee performance with job satisfaction as a variable between pt Sinar Surya Matahari Motor. This study uses validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, and path analysis tests with the help of the SPSS version 20 program. Samples were taken by 110 respondents. The research uses quantitative approach with purposive sampling technique method. Data collection is done by disseminating questionnaires using the Likert scale to measure each statement. The results showed that there was a separate positive and significant influence between the work environment and compensation for the performance of employees directly. While the significance of the influence of the work environment and compensation through job satisfaction is not greater than the direct influence.

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara di PT Sinar Surya Matahari Motor. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 20. Sampel yang diambil sebanyak 110 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara terpisah antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sedangkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja tidak lebih besar dari pengaruh langsungnya.

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

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 menjadi salah satu pemicu terjadinya perubahan struktur ketenagakerjaan di dunia, termasuk di Indonesia. Pandemi yang mulai berlangsung dari awal bulan Maret tahun 2020 tersebut menyebabkan beberapa perusahaan dan usaha mengalami perubahan struktur, baik dari sisi jumlah maupun dari sisi sistem kerja yang dilakukan. Covid-19 telah membuat ekonomi global terpuruk hingga 5,2 persen pada tahun 2020 (Wahid, 2020). Menurut pandangan Hasanuddin Wahid, resesi yang terjadi ini merupakan resesi terburuk setelah Perang Dunia II. Diperkirakan aktivitas ekonomi di negara-negara maju menurun hingga 7% karena permintaan dan penawaran domestik dan keuangan negara terganggu

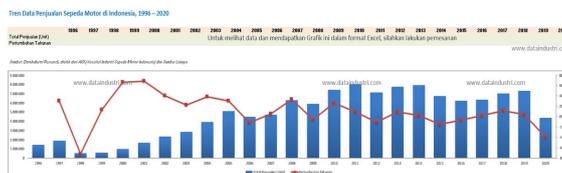
(Wahid, 2020).

Indonesia juga mengalami keterpurukan ekonomi yang tidak kalah serius. Hampir seluruh sektor terdampak akibat virus Corona ini. Pembatasan aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah menyebabkan terjadinya keterbatasan para pekerja untuk dapat bekerja di perusahaan atau tempat kerja mereka. Pada kuartal I 2020, BPS telah melaporkan penurunan drastis pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pertumbuhan ekonomi pada kuartal 1 hanya sebesar 2,97%, yang pada kuartal yang sama di tahun sebelumnya terjadi pertumbuhan sebesar 5,02% (Rizal, 2020). Situasi ekonomi yang buruk ini tidak bisa dengan mudah diantisipasi karena memang ada beberapa faktor yang menyebabkannya. Situasi yang buruk dari ekonomi ini pasti akan mempengaruhi daya beli, daya jual dan daya kerja dari industri yang bergerak di sektor perdagangan.

Konsekuensi yang harus ditanggung oleh keterpurukan ekonomi tersebut, salah satunya adalah munculnya gelombang pengurangan karyawan dan juga efisiensi yang perlu dilakukan agar bisnis atau usaha tetap dapat terjaga. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan pada 7 April 2020, terdapat 39.977 perusahaan formal yang terdampak masalah ini (Rizal, 2020). Total ada 1.010.579 pekerja yang terdampak dari sejumlah perusahaan formal tersebut, dengan rincian 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja diputus kontrak kerja atau di-PHK dari 22.753 perusahaan yang ada (Rizal, 2020). Data dari perusahaan yang bergerak di sektor informal ada sebanyak 34.453 perusahaan yang terdampak dan mengakibatkan efisiensi karyawan sebesar 189.452 orang (Rizal, 2020).

Salah satu sektor yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sektor otomotif. Sektor ini mengalami dampak yang cukup signifikan dari adanya pandemi Covid-19 ini. Hal ini disebabkan oleh peraturan pemerintah yang tidak memberikan kesempatan masyarakat untuk melakukan kegiatan di luar rumah yang didukung oleh kendaraan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 tahun 2020 menyebutkan mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengatur pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Corona. Pembatasan ini menjadikan banyak anggota masyarakat mengurangi kegiatan bepergian atau menggunakan sarana transportasi baik itu sarana transportasi umum, maupun pribadi dalam jumlah yang signifikan.

Di Indonesia khususnya Jakarta dan sekitarnya, motor merupakan salah satu sarana transportasi andalan yang dapat digunakan ditengah kemacetan yang ada. Seiring merebaknya wabah Covid-19 ini, peneliti melihat adanya masalah yakni penjualan unit sepeda motor berkurang. Hal ini didukung fakta bahwa daya beli masyarakat menurun pertama-tama karena pendapatan per kapita masyarakat menurun. Hal ini diperparah dengan adanya peraturan pemerintah untuk melakukan aktivitas di rumah saja. Dua fakta ini menjadikan sarana transportasi seperti sepeda motor mengalami penurunan dalam penjualan secara signifikan. Sebelum pandemi Covid-19 ada, penjualan sepeda motor di seluruh wilayah Indonesia meningkat, namun seiring munculnya pandemi tersebut, kuantitas penjualan sepeda motor menurun secara tajam. Berikut ini data yang membuktikan bahwa penjualan otomotif terutama sepeda motor dari waktu ke waktu memiliki kecenderungan untuk naik secara jumlah, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah penjualan secara signifikan.



Gambar 1. Data Penjualan Sepeda Motor di Indonesia 1996-2020

Sumber: (dataindustri.com, 2021)

Berdasarkan data dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi penurunan yang sangat signifikan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa efek dari pandemi ini begitu terasa pada sektor otomotif. Berdasarkan data di atas penurunan terjadi hingga 40% dalam kurun waktu hanya beberapa bulan (dataindustri.com, 2021).

PT Sinar Surya Matahari mengalami permasalahan-permasalahan pada faktor lingkungan kerja fisik yang masih belum ideal pada masa pandemi ini untuk membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, adanya masalah kompensasi yang membuat kepuasan kerja dari karyawan menurun dan mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut juga menurun. Penurunan tingkat kepuasan kerja mengakibatkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari tempat yang lain lagi yang lebih sesuai dengan harapan mereka atau mereka akan menurunkan kinerjanya sehingga perusahaan menganggap karyawan tersebut tidak kompeten lagi atau memiliki performa yang tidak menguntungkan karyawan sehingga harus di-PHK.

Setiap organisasi baik yang bergerak dibidang industri maupun jasa selalu memiliki tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai, bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, tentunya akan mampu memiliki kinerja yang baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan (Lukiyana & Halima, 2016). Apabila terjadi kesalahan dalam mengelolah sumber daya manusia maka dapat menimbulkan gangguan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tentunya proses dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Dalam mencapai kinerja optimal diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Lukiyana & Halima, 2016).

Dalam usaha pencapaian kinerja karyawan dan tentunya proses pencapaian tujuan perusahaan, ada beberapa variabel yang sekiranya akan mempengaruhi kinerja tersebut antara lain lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu membahas variabel-variabel ini dalam beberapa penelitian dengan obyek penelitian yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas secara lebih mendalam satu persatu variabel penelitian yang akan digunakan. Variabel pertama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Lukiyana & Halima, 2016).

Berdasarkan penelitian dari Alvin Arifin menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh secara tidak langsung secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja (Arifin, 2020). Pendapat lain disebutkan oleh Firmansyah Usman yang mengatakan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Namun variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Usman, 2019). Hasil lain dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suharyanto et al., 2015).

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Lukiyana & Halima, 2016).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Murty, 2012). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Lukiyana & Halima, 2016:59). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan satu variabel intervening yang digunakan untuk mempertajam masalah yang ada. Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Riansari, 2012). Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, 2012).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah kinerja seseorang (Riansari, 2012). Penelitian terdahulu dari Lukiyana dan Halima menyatakan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Lukiyana & Halima, 2016). Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah Penelitian ini Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2018) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada aliran positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini populasi digunakan untuk menyebutkan elemen atau anggota dalam suatu wilayah yang berguna sebagai sasaran pada penelitian dari objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini penentuan populasi yang digunakan adalah para pekerja PT Sinar Surya Matahari Motor. Sampel merupakan sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi (Kusumaningtyas, 2016). Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang terdapat pada penelitian harus mewakili dan

merepresentasikan data yang akan diteliti sebagai anggota populasi yang dipilih. Waktu pengambilan sampel dalam penelitian ini terhitung pada bulan Maret 2021 hingga Mei 2021 melalui kuesioner yang telah disebar melalui google form. Sampel penelitian ini adalah pekerja di PT Sinar Surya Matahari Motor yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling*, yaitu teknik sampling yang tidak menggunakan prosedur pemilihan peluang, melainkan mengandalkan judgement pribadi peneliti (Kusumaningtyas, 2016). Ini berarti tidak semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode ini menekankan adanya filter berupa pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun di PT Sinar Surya Matahari Motor yang ada dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui variabel bebas (*Lingkungan Kerja*) terhadap Z (*Kepuasan Kerja*). Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai tabel dapat dilihat pada taraf signifikansi 0.05 di mana terdapat 110 responden.

Uji t Sub-Struktural 1

Tabel 1. Uji t Sub-Struktural 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	2.203	1.684		1.308	0.193
1 TOTALLK	0.594	0.035	0.810	17.094	0.000
a. Dependent Variable	Total				KK

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Tabel 1 Nilai sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari *Lingkungan Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja* karena $0.000 < 0.05$ merupakan taraf signifikan. Dapat diketahui nilai t tabel adalah 1.65882. Hasil dari uji hipotesis t, pada variabel *Lingkungan Kerja* menunjukkan t hitung adalah 17.094, yang berarti bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ kritis} = 17.094 > 1.65882$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* berpengaruh secara individual terhadap *Kepuasan Kerja*.

Uji t Sub-Struktural 2

Tabel 2. Uji t Sub-Struktural 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	2.203	1.684		1.308	0.193
1 TOTALLK	0.489	0.231	0.742	8.109	0.000
a. Dependent Variable	TOTAL KK				KK

Tabel 2 Nilai sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari *Lingkungan Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja* karena $0.000 < 0.05$ merupakan taraf signifikan. Dapat diketahui nilai t tabel adalah 1.65882. Hasil dari uji hipotesis t, pada variabel *Lingkungan Kerja* menunjukkan t hitung adalah 17.094, yang berarti bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ kritis} = 17.094 > 1.65882$.

1.65882. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *Kompensasi* berpengaruh secara individual terhadap *Kepuasan Kerja*.

Uji t Sub-Struktural 3

Tabel 3. Uji t Sub-Struktural 3

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	-991	1.471		-673	0.520	
1	TOTALLK	0.238	0.052	0.396	4.625	0.000
	TOTALLK	0.353	0.070	0.430		0.000
a. Dependent Variable: TOTAL KK					KK	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Penyataan table 3 mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja* karena $0.000 > 0.05$ merupakan taraf signifikan.
2. Nilai sig. sebesar 0.000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *Kompensasi* terhadap *Kinerja* karena $0.000 < 0.05$ merupakan taraf signifikan.

Nilai t tabel pada 110 adalah 1.65882. Maka:

1. Pada variabel *Lingkungan Kerja* menunjukkan t hitung adalah 4.625, yang menunjukkan bahwa thitung > tkritis = $4.625 > 1.65882$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja* (Y).
2. Pada variabel *Kompensasi* menunjukkan t hitung sebesar 5.027. Yang menunjukkan bahwa thitung > tkritis = $5.027 > 1.65882$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *Kompensasi* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap *e-customer loyalty* (Y).

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2076.048	2	1038.024	122.697	.000b
	Residual	1285.927	152	8.46		
	Total	3361.974	154			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), LK, Komp

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan table 4 hasil uji F, diketahui nilai F hitung sebesar signifikansi 0.000, yang berarti penelitian ini memiliki kelayakan model yang layak dengan acuan nilai signifikansi > 0.05.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)		2.203	1.684		1.308	0.193
1	TOTALLK	0.594	0.035	0.810	17.094	0.000

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 5 maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagaiberikut: $Z = 2.203 + 0.594 LK$ Diketahui nilai Thitung 17.094 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X) berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* (Z).

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)		2.203	1.684		1.308	0.193
1	TOTALLK	0.623	0.035	0.742	3.463	0.001

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagaiberikut: $Z = 2.203 + 0.594 Kmp$ Diketahui nilai Thitung 17.094 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X) berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja* (Z).

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)		2.203	1.684		1.308	0.193
1	TOTALLK	0.623	0.110	0.476	3.502	0.001

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagaiberikut: $Y = 2.203 + 0.387 KK$ Diketahui nilai Thitung 3.502 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (Z) berpengaruh terhadap variabel *Kinerja* (Z).

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independent dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-0.991	1.471		-0.673	0.520
1 TOTALLK	0.238	0.052	0.396	4.625	0.000
TOTAL Komp	0.353		0.430		0.000

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 8 maka estimasi persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagai berikut: $Y (\text{Kinerja}) = -0.991 + 0.238LK + 0.353Komp$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka hasilnya adalah:

1. Nilai konstanta yang didapat adalah sebesar (-0.991) setara dengan 0, artinya jika *Lingkungan Kerja* dan *Kompensasi* nilainya adalah 0, maka *Kinerja* memiliki nilai sebesar (-0.991).
2. Nilai koefisien regresi variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 0.238, artinya jika *Lingkungan Kerja* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *Kinerja* akan mengalami peningkatan sebesar 0.238 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Kompensasi* sebesar 0.353 artinya jika *Kompensasi* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *Kinerja* akan mengalami peningkatan sebesar 0.353 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini hasil uji *path analysis* dibagi menjadi sub-struktural yang disebabkan adanya *intervening Kepuasan Kerja (Z)* dan akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Variabel X dan Z terhadap Y

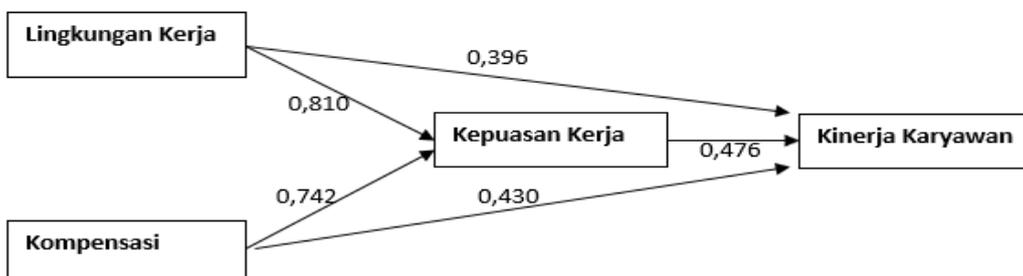
Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
<i>Lingkungan Kerja</i> terhadap <i>Kinerja</i>	0,396	0,396		0,396
<i>Kompensasi</i> terhadap <i>Kinerja</i>	0,430	0,430		0,430
<i>Kepuasan Kerja</i> terhadap <i>Kinerja</i>	0,476	0,476		0,476
<i>Lingkungan Kerja</i> terhadap <i>Kinerja</i> dengan <i>Kepuasan Kerja</i> sebagai <i>Intervening</i>	0,810	0,810	(0,810x0,476)	0,385

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur *Lingkungan Kerja (X₁)* terhadap *Kepuasan Kerja (Z)* adalah 0.810
2. Koefisien jalur *Kompensasi (X₂)* terhadap *Kepuasan Kerja (Z)* adalah 0.742
3. Koefisien jalur *Kepuasan Kerja (Z)* terhadap *Kinerja (Y)* adalah 0.476
4. Koefisien jalur *Lingkungan Kerja (X₁)* terhadap *Kinerja (Y)* adalah 0.396
5. Koefisien jalur *Kompensasi (X₂)* terhadap *Kinerja (Y)* adalah 0.430

6. Dapat dinyatakan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (Z) bukan merupakan variabel intervening yang memperkuat melainkan justru memperlemah pengaruh langsung dari variabel independen. Untuk variabel *Lingkungan Kerja* (X_1) pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,396 > 0,385$), demikian pula dengan variabel *Kompensasi* (X_2) ($0,430 > 0,353$)



Gambar 1. Koefisien Setiap Jalur

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berikut adalah pembahasan dari hasil main test yang telah dilakukan Sebelum pengujian *main test*, peneliti melakukan uji *pre test* terlebih dahulu yang bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan dalam kuisisioner penelitian layak dan reliabel. Hasil uji validitas, jika dibandingkan nilai *r* hitung dengan nilai tabel pada masing-masing variabel, maka semua pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dapat dilihat bahwa masing-masing variabel dari variabel *Lingkungan Kerja*, *Kompensasi* dan *Kinerja* memiliki hasil valid yang dikarenakan nilai korelasi pearson yang lebih besar dari nilai *N* 110 sebesar 0,187. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* 0,70 untuk variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 0.802, variabel *Kompensasi* sebesar 0.734, variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 0,823 dan variabel *Kinerja* sebesar 0.775. Dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.70.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi dan yang berdampak pada Kepuasan Kerja nama Studios, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan analisis jalur yang dibuat bahwa variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh yang lebih besar dilihat dari nilai koefisiensi beta dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Saran

Terkait dengan hal yang paling lemah dari rata-rata jawaban pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah PT SSM kurang mengelola suhu udara di ruangan kerja. Kemungkinan besar hal ini memang untuk efisiensi dengan tidak memasang pendingin udara pada beberapa ruangan yang terbuka seperti di bagian *show room*. Hal yang perlu dilakukan adalah mungkin dengan memberikan kipas angin atau perlengkapan pengatur udara agar para pekerja dapat lebih nyaman bekerja.

Daftar Pustaka

- Agustina, R., Soedjatmiko dan Zainab. (2019). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Pada Skpd Di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12(2) : 375-389.
- Ariesty, Warniancy.(2018). Pengaruh Relationship Satisfaction Dalam Business Performance. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(2) : 246-257.
- Dewi, Sang Ayu Nyoman dan AANB Dwirandra.(2013). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Pengguna Aktual Dan Kepuasan Pengguna Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(1) : 196-214.
- Elbadiansyah, Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- H, Rattu Andrey R., Adolfini, dan Yantje Uhing. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), : 361 – 370.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Family supportive supervision behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4) : 837- 856.
- Hariyanto, E., Purnomo R., dan Bawono I.R. (2011). Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Self-Efficacy Sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis*. 15(2) : 213-227.
- Hermawan, Rino Tri dan Sawarni Hasibuan. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di PT. JCI. *Jurnal PASTI Universitas Mercubuana*.11(1) : 84-97.
- Hidayat, Anwar. (2018). *Variabel PLS SEM, Data, Model Hubungan dan Asumsinya*.
- Irwan, Irwan dan Khaeryna Adam. (2015). Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin Makassar*, 9(1) : 53 – 68.
- Jailani, Muhammad. (2012). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3) : 402-419.
- Jaya, Indra. (2019). *Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11) : 3537-3594.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kimbal, Deby Aneke dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2015). Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Atasan Terhadap Transfer Pelatihan Pada
- L, Chidananda H. dan P. N. Udayachandra. (2018). Relationship of Training Design and use of Transfer Strategy with Transfer of Training. Vol.-4(4) : 32-37. *International Journal of Management Studies*.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahmudi, Moh. Hadi dan Suroso. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2). 183-194.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Nanincova, Niken.(2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *AGORA Universitas Petra*. 7(2).
- Noe R.(2016). *Employee Training and Development 7th Edition*. New York, NY : Mc Graw Hill

Education.

- Rolos, Jeky K. R, Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. 6(4) : 19-27.
- S, Indah Harwaty, Ali Asy Ari Adnan Hakim dan Vicki ardiansyah. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing dan Transfer of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega. Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2) : 128-142.
- Sari, Nanda Rakhmata. (2017). Pengaruh Kejelasan Tujuan, Dukungan Atasan Dan Pelatihan Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Konflik Kognitif Dan Konflik Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fekon*, 4(1) : 614-627.
- Snell, S.A., & Bohlander, G.W. (2013). *Principles of Human Resource Management, 16th Editions*. United States : South-Western.
- Solimun, Armanu, dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian)*. Malang : UB Press.
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Yemima Vania. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Terjadinya Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Restoran Hachi-Hachi Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Petra*, 3(1) : 166-178.
- Velada, R., A. Michael, J.W. Lyson, B.D. and Kavanagh, M.J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 4 : 282- 294.