

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PACIFIC METRO INTERNATIONAL JAKARTA**

Lukiyana¹

Halima²

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

¹Email: lukiyana@uta45jakarta.ac.id

²Email: halima@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this research was to analyze the influence of Work compensation and work environment on Morale of employee performance with job satisfaction as a mediation at PT. Pacific Metro International. The population in this research were as many as 100 employees. Determination the number of sampel in this research is done by using the formula slovin, in order to obtain the number of sampel studied were 80 employees. This research use qualitative analysis and quantitative analysis. Test conducted with the system simultaneously and partially. With causal step method from Baron and Keny. Research findings showed that when tested by partially or simultaneously compensation and work environment has significant influence on Morale of employee performance, and mediation test in this research indicates that Job Satisfaction were mediation variabel between the influence of compensation and work environment on Morale of employee performance, the influence were absolutely.

Key word : *Employee Performance; Job Satisfaction; Compensation; Work Environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja pada PT. Pacific Metro International Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan. penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pengujian data dilakukan melalui pengujian secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode *kausal step* dari Baron dan Keny. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 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.

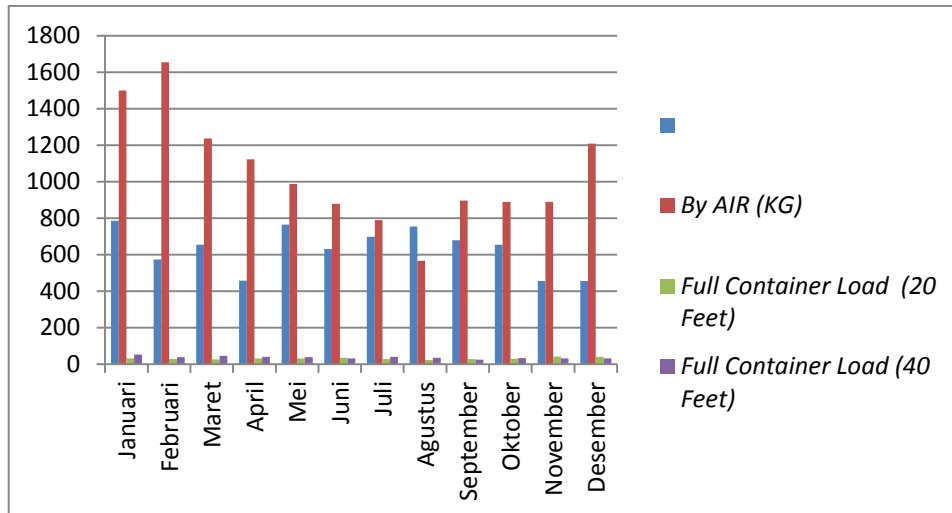
Kata kunci : Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Seiring kemajuan industrialisasi, perusahaan harus mampu membangun manajemen yang baik, karena manajemen merupakan suatu cara yang dapat dilakukan agar organisasi tersebut mampu berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Hartatik, 2014). Tentunya tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Ardana (2012:3) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

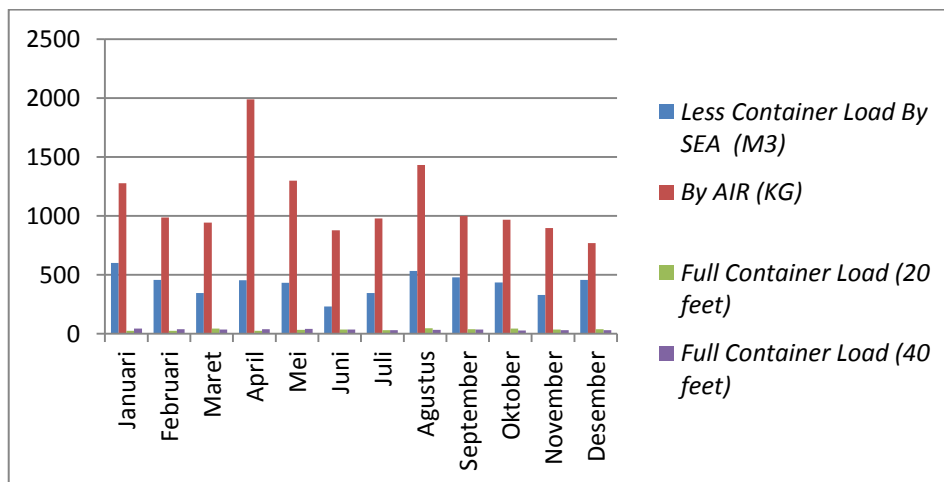
Setiap organisasi baik yang bergerak dibidang industri maupun jasa selalu memiliki tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai, bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, tentunya akan mampu memiliki kinerja yang baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia maka dapat menimbulkan gangguan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tentunya proses dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) 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. Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan seorang karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT. Pacific Metro International, yakni sebuah perusahaan *international freight forwarder* yang berperan sebagai jasa pengiriman barang *import* dari berbagai negara Asia. PT. Pacific Metro International melayani jasa pengiriman barang *import door to door service* via udara dan via laut baik *LCL (Less Container Load)* maupun *FCL (Full Container Load)*. Berdasarkan penelitian sementara dalam operasionalnya, kendala yang sering ditemui dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tidak stabil sehingga diperlukan perhatian khusus kepada unsur manusia dan perhatian dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Ketidakstabilan kinerja karyawan ini dapat dilihat pada Grafik 1 dan Grafik 2, data pengiriman barang yang menggunakan jasa PT. Pacific Metro International pada tahun 2013-2014.



Grafik 1. Pengiriman Barang PT. Pacific Metro International tahun 2013

Sumber : PT. Pacific Metro International tahun 2013



Grafik 2. Pengiriman Barang PT. Pacific Metro International tahun 2014

Sumber : PT. Pacific Metro International tahun 2014

Berdasarkan grafik pengiriman barang PT. Pacific Metro International tahun 2013 dan 2014 menunjukkan bahwa kuantitas yang dicapai oleh perusahaan tidak selalu mengalami kenaikan setiap bulannya. Selain itu besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, dari hasil wawancara dengan beberapa staff PT. Pacific Metro International dapat ditemukan keluhan bahwa kompensasi yang diperoleh tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan pemeliharaan kesehatan karyawan ditanggung oleh perusahaan sebesar 50% dari total biaya pengobatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International? (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

PT. Pacific Metro International? (3) Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Metro International? (4) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International? (5) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Job Performance Theory

Grand theory yang digunakan sebagai dasar landasan teori untuk mendukung penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (dalam Keban, 2004 : 192) yang mengatakan bahwa: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*” Berdasarkan definisi ini, aspek yang ditekankan oleh pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan dalam periode tertentu

Lingkungan kerja dan Semangat kerja karyawan

Menurut Efendi (2012:153) 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. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Artana, 2012: Sahlan, 2015 : Suwati, 2013). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Murty, 2012). H₁: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2006). Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pertiwi, 2014 : Sofyan, 2013 : Isna, dkk, 2013). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahlan, dkk, 2015). H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Isna, dkk, 2013: Setiawan, 2013). H_3 : kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Intervensi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan, 2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunanda, 2012), dan secara bersama-sama kompensasi serta kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnami, 2014). H_4 : Intervensi Kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Intervensi Kepuasan Kerja atas Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2006:109) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Yunanda, 2012). Namun penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan, 2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sahlan, dkk, 2015). H_5 = intervensi kepuasan kerja atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0, dengan harapan akan dapat membantu menyelesaikan perumusan masalah yang ada. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* yaitu teknik *random sampling* untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota

sampel dan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Pengujian data yang dilakukan adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian secara parsial serta simultan, dengan menggunakan metode kausal step dari Baron dan Keny (1986).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 1. Output Coefficient Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.226	1.742		9.315	.000
	X1= Kompensasi	.222	.076	.301	2.913	.004
	X2= Lingkungan Kerja	.189	.094	.207	2.004	.048

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.603	2	91.802	11.720	.000 ^a
	Residual	767.604	98	7.833		
	Total	951.208	100			

a. Predictors: (Constant), X2= Lingkungan Kerja, X1= Kompensasi

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2015)

Pembuktian Hipotesis Pertama

H_1 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $sig\ 0,004 < 0,05$, dan karena nilai $t_{hitung}\ 2,913 > t_{tabel}\ 1,990$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diterima atau mendukung hipotesis pertama. Pembuktian hipotesis pertama ini mendukung penelitian terdahulu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Artana, 2012; Sahlan, 2015 ; Suwati, 2013).

Pembuktian Hipotesis Kedua

H_2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel I pada kolom sig menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan karena $sig\ 0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ 2,004 > t_{tabel}\ 1,990$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diterima atau mendukung hipotesis kedua (H_2). Pembuktian hipotesis kedua ini mendukung penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pertwi, 2014 ; Sofyan, 2013 ; Dzulfiktri, dkk, 2013).

Pembuktian Hipotesis Ketiga

H_3 : kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Tabel *anova* pada kolom sig menunjukkan sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai f_{hitung} untuk pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $11,720 > f_{tabel}\ 3,12$, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Pembuktian hipotesis ketiga ini mendukung penelitian terdahulu bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dzulfiktri, dkk, 2013 ; Setiawan, 2013).

Pembuktian Hipotesis Keempat

H_4 : intervensi kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. pembuktian H_4 dilakukan beberapa tahap yaitu :

Tabel 2. Output Coefficient Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.008	1.613		10.541	.000
	X1= Kompensasi	.382	.081	.427	4.701	.000

a. Dependent Variable: Z= Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS (2015)

Tabel 3. Output Coefficient Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.475	1.353		13.658	.000
	X1= Kompensasi	.296	.068	.400	4.342	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2015)

Tabel 4. Output Coefficient Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.475	1.353		13.658	.000
	X1= Kompensasi	.296	.068	.400	4.342	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2015)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka diketahui bahwa :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dibuktikan pada Tabel II bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dibuktikan pada Tabel III bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel intervening, karena memediasi secara mutlak pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada Tabel IV ketika kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z) di uji secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan (Y) menyebabkan kompensasi (X1) tidak signifikan (nilai sig yang diperoleh adalah $0,088 < 0,05$). Hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Pembuktian Hipotesis Kelima

H_5 : intervensi kepuasan kerja atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. pembuktian H_5 dilakukan beberapa tahap yaitu :

Tabel Tabel 5. Output Coefficient Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.584	2.072		8.488	.000
	X2= Lingkungan Kerja	.352	.105	.319	3.352	.001

a. Dependent Variable: Z= Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Tabel 6. Output Coefficient Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.998	1.693		10.632	.000
	X2= Lingkungan Kerja	.320	.086	.351	3.729	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (2015)

Tabel 7. Output Coefficient Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.047	1.750		5.171	.000
	X2= Lingkungan Kerja	.141	.071	.154	1.977	.051
	Z= Kepuasan Kerja	.509	.065	.616	7.883	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (2015)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka diketahui bahwa:

1. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). hal ini dibuktikan pada Tabel V bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan pada Tabel VI bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$.
3. Variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel intervening, karena mengintervensi atau memediasi secara mutlak pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan pada Tabel VIII ketika kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z) di uji secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan (Y) menyebabkan kompensasi (X1) tidak signifikan (nilai sig yang diperoleh adalah $0,051 < 0,05$). Hipotesis kelima pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International. Hasil penelitian ini diterima atau mendukung hipotesis pertama. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup sesuai dengan harapan karyawan. (2) Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International. Hasil penelitian ini diterima atau mendukung hipotesis kedua. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja PT. Pacific Metro International memberikan cukup kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. (3) Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diterima atau mendukung hipotesis ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang cukup sesuai dan didukung lingkungan kerja yang cukup nyaman, sehingga secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui dukungan perusahaan dengan pemberian kompensasi yang cukup sesuai dengan harapan karyawan. (5) Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui dukungan perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang cukup nyaman bagi karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana data penelitian ini dihasilkan dari penggunaan *instrument* yang berdasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Sehingga untuk penelitian berikutnya diharapkan selain penerapan metode *survey* melalui kuesioner juga dapat melakukan *interview* langsung.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : (1) Hasil penelitian menunjukkan hasil signifikansi berupa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu berperan dalam faktor pendukung tersebut. (2) Penelitian yang akan datang di sarankan untuk menambah variabel baru atau indikator lainnya sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan yang lebih luas, karena dalam penelitian ini belum memasukan variabel atas aspek lain yang lebih banyak agar mendapat hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I, Wayan, Arta, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa), *Jurnal Perhotelan dan Parawisata* Vol, 2, No. 1, Hal. 66, Agustus 2012
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986).The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I Gede Adnyana, dan Utama, I Wayan Mudiarta, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2, Agustus 2012

- Dzulfiktri, Mukhammad Nur Isna, Rodhiyah, dan Nurseto, Sendhang, 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (Study Kasus pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. PELINFO III Terminal Perikemas Semarang)*, Semarang : Universitas Diponegoro
- Efendi, Sofian dan Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Hartatik, Indah Puji, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Handoko, T. Hani 2008, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pt. Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.
- Murty, Windy Aprilia, dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Perusahaan di Surabaya)*, Surabaya : STIE Perbanas Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Nitisemito, S. Alex, 2006, *Manajemen Personalialia*: Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pertiwi, Dilian Diah, 2014, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- Purnami, Ni Lu Eka Desy, Suwendra, I Wayan, dan Susila, Gede Putu Agus Jana, 2014, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mente Bali Sejahtera, *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2 tahun 2014*
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy, A. Mekel, dan Trang, Ivan, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, *Jurnal EMBA* Vol. 3. No. 1 Maret 2015, Hal. 52-62
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.