

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(STUDI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII
(PERSERO) KEBUN LONG-KALI)

Oleh : Deviana Dwi Indah Sari Sitanggang
sitanggangdeviana22@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Telp: (0274) 387656. Fax: (0274) 387649/387649. Website: www.umy.ac.id

Abstrack

This study aims to analyze the effects of compensation and work environment on employee performance through job satisfaction as intervening variable studies at PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) East Kalimantan District and the respondents in this study are all employees who work in the office of PT. Nusantara XII (Persero) East Kalimantan District. The number of respondents used in this research is 116 employees. The type of data used is primary data and data collection techniques using survey techniques and questionnaire tool. Data analysis in this research using SEM (Structural Equation Modeling) which operated with Program AMOS 22.0

Based on the analysis, the result shows that the compensation has positive and significant effect on the employee's performance, the work environment has no effect on the employee's performance, the job satisfaction has a positive and significant effect on the employee's performance, the compensation has positive and significant influence with the job satisfaction as intervening variable, work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as intervening variable of study conducted at PT. Perkebunan Nusantara XIII Kebun Longkali- Kalimantan Timur.

Keyword : Compensation, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia adalah suatu wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang menguntungkan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Salah satu tujuan pengelolaan sumberdaya manusia adalah memajukan kinerja karyawan Kinerja karyawan didorong oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang berpengaruh antara lain dihubungkan dengan sifat karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2013) misalnya kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, motivasi, kematangan, dan lain sebagainya. Faktor internal yang dapat berpengaruh ialah seperti, kompensasi atau insentif, lingkungan kerja atau suasana kerja dan lain sebagainya.

Kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi dan menentukan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak dari perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan profesional hingga mampu mencapai pencapaian tujuan dengan sasaran yang tepat sesuai dengan tugas serta tanggungjawab yang telah ditentukan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional. Salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk

mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan, sementara perusahaan mereka membayar karyawan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan, dengan tujuan utama untuk memajukan jalannya usaha perusahaan.

Menurut (Fathonah, 2011) jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterima, maka dampaknya bagi organisasi akan berdampak negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Dalam praktik organisasi, selain kompensasi, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dari itu organisasi perusahaan patut berusaha menjamin supaya faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat terpenuhi dengan semaksimal mungkin, faktor lain yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan memacu produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. (Kiswuryanto, 2014) Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang sekaligus dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Ada dua jenis lingkungan kerja. yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja sangat melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat terpisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standart, tentunya setiap perusahaan memiliki standart kelayakan lingkungan kerja dalam organisasinya. Lingkungan kerja yang layak akan memberikan kontribusi kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stress kerja karyawan (Sedarmayanti, 2009).

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang tak kalah penting di dalam praktek manajemen sumberdaya manusia dan perilaku organisasi, kepuasan

kerja dapat mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko 2013). Kepuasan kerja yang meningkat tinggi diharapkan oleh organisasi karena hal ini berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola berjalan dengan baik, kepuasan kerja memiliki peran sangat penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi/perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. (Biswas, 2012) menyatakan bahwa seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali mengalami ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan. Permasalahan kepuasan kerja yang ada maka dari pihak perusahaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Dalam penelitian (Arofah, 2015) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Kusumaningtyas, 2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa besar karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dan seberapa tinggi komitmennya, apabila seorang merasa puas dari apa yang mereka kerjakan dan mereka dapatkan selama ini mereka akan bekerja secara maksimal dan melakukan hal hal yang lebih diluar tugas mereka.

Kinerja tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka pencapaian dan peningkatan produktifitas secara menyeluruh akan meningkat sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan permasalahan diatas, oleh karena itu dalam penulisan penelitian ini dilakukan untuk meninjau sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun long-kali. Sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening” Studi Pada PT. Perkebunan Nusantar XIII kebun long-kali.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan satu sama lain, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kompensasi finansial dan non finansial yang optimal. Karena kepuasan adalah hasil capaian kerja yang dilakukan karyawan dalam mendapatkan perolehan hasil yang optimal. Perusahaan pada umumnya memberikan kompensasi kepada tanaga kerjanya karena sudah menjadi kewajiban perusahaan memberikan imbalan kepada karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi sebagai pemotivasi karyawan agar dalam pekerjaannya pun mereka merasa puas. Dengan mendapatkan kompensasi yang layak karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian (Raitya dan Desi, 2016). Menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga apabila kompensasi naik maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Hal yang serupa juga dikemukakan dalam penelitian (Sugiyarti, 2012), bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Fathonah, 2011) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian (Kusumaningtyas dan Suddin, 2012), menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dalam lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik, kenyamanan yang dapat dirasakan karyawan bila lingkungan kerjanya baik dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan agar tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dalam kondisi yang nyaman, disamping itu semua, kondisi nyaman harus tercipta baik dari rekan kerja, atasan dan fasilitas yang tersedia, akan lebih baik jika fasilitas yang diberikan dengan standar kualitas yang baik, kebersihan lingkungan, kebisingan lingkungan termasuk faktor yang menentukan bahwa lingkungan kerja nyaman atau tidaknya, jika keadaan lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka dapat dipastikan karyawan merasa puas.

Dalam penelitian (Muayanah dkk, 2017). Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal yang sama dinyatakan oleh (Arofah, 2015) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. tetapi dalam penelitian (Wibowo dkk, 2014). Menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Para tenaga kerja dengan kepuasan kerja cenderung berpengaruh pada kinerja dan perlu dipelajari dampak-dampaknya bagi produktivitas, tenaga kerja yang dinyatakan memiliki kepuasan atau bahagia tidak berarti

menjadi tenaga kerja yang produktif. Karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya bisa berakibat kemangkiran, hubungan antara kemangkiran dan kepuasan bersifat positif, keadaan ini cukup masuk akal bahwa karyawan yang tidak merasa puas umumnya akan kehilangan pekerjaan. Jika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Apabila terjadi sebaliknya jika kepuasan kerja memburuk maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, karyawan yang puas akan cenderung lebih produktif dan jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja dapat mencapai tujuan dengan sesuai target yang ditentukan dan hasil yang maksimal dan selalu produktif.

Dalam penelitian (Samtono, 2017). Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, dan dalam penelitian (Yuliana dkk, 2017). Menyatakan hal yang sama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga (Engko, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja. (Biswas, 2012) menyatakan dalam penelitiannya "seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi". Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di susun hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh adanya hubungan yang bersifat profesional yaitu dimana tujuan dari karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan, dan disisi organisasi

perusahaan mereka memberikan imbalan atau dengan membayar karyawan supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai perusahaan, tentunya perusahaan juga memiliki harapan yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang dapat memajukan usaha perusahaan.

Tujuan diberikannya kompensasi merupakan untuk kepuasan kerja yang nantinya dapat menjaga keseimbangan karyawan didalam perusahaan. Dapat kita amati bahwa dengan memberikan kompensasi yang layak diterima karyawan sesuai dengan kerja keras dan tenaga serta kemampuannya dalam bekerja serta menghargai upaya kerja keras karyawan, maka dapat dipastikan karyawan dapat bersikap lebih perfeksionis dan bekerja secara profesional, bekerja dengan bersungguhsungguh dan berusaha dengan maksimal supaya dapat mencapai perolehan hasil kerja yang baik bahkan lebih baik, dengan meningkatnya kinerja karyawan ini tentu akan sangat memajukan produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian (Suwati, 2013) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan yang sama dalam penelitian (Kosari, 2017). Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

H₄: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi harus menaruh perhatian khusus kepada lingkungan kerja sekitar, sebab dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat mempertahankan kenyamanan dan keseimbangan kerja para

karyawan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan tidak mengalami kendala maupun gangguan disekitar mereka. Lingkungan pekerjaan, fasilitas seperti peralatan yang baik dapat menunjang terlaksananya pekerjaan dengan baik, sikap pimpinan sikap rekan kerja juga dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka jika lingkungan kerja yang aman, tentram, nyaman dan kondusif dapat kerja terhadap kinerja karyawan, dipastikan kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merasa dalam mereka bekerja tidak mengalami gangguan ataupun perasaan tidak nyaman. gunakan dan dirasakan oleh seluruh karyawan.

Dalam penelitian (Sari dkk 2017). Menduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan (Yuliana dkk, 2017) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Hamadiyah dkk, 2016). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis ke lima penelitian sebagai berikut:

H₅: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Kompensasi dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin terdorong karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karyawan akan berfikir positif tentang pekerjaannya dan dengan ini kinerja karyawan akan terukur, bahkan kinerja karyawan akan meningkat. Selain kompensasi finansial atau kompensasi langsung ada baiknya jika perusahaan memperhatikan kompensasi non finansial atau tidak langsung dengan bijak untuk menunjang terlaksananya pekerjaan dengan sebaik mungkin dikarenakan didukung oleh fasilitas yang lengkap, dengan ini dapat dipastikan karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dan kinerja karyawan meningkat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Samudra, dkk, 2014) kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. (Nurchayani dan Adnyani, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil uraian di atas maka dapat disusun hipotesis ke enam penelitian sebagai berikut.

H₆: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

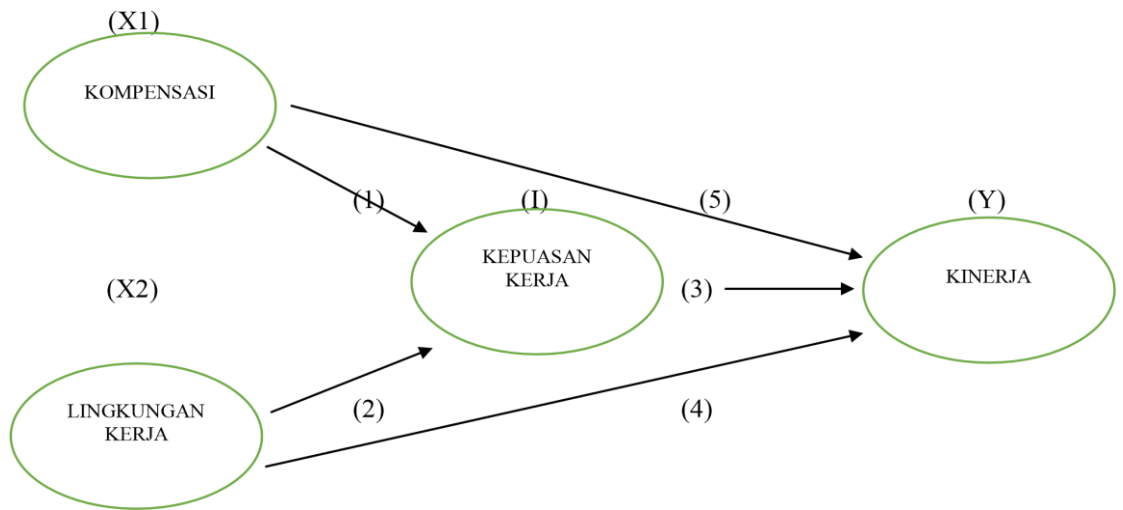
Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan tidak mengalami gangguan bila mereka sudah merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Bila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman maka dapat dipastikan karyawan akan mencapai hasil yang baik, bila hasil yang di dapatkan karyawan baik maka karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang mereka kerjakan dan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja akan meningkat dan apabila kinerja meningkat perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih.

Dalam penelitian (Aulia, 2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh (Chrisandi, 2014) bahwa ada pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di susun hipotesis ke tujuh sebagai berikut.

H₇: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

MODEL PENELITIAN

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

A. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara XIII dimana PT Perkebunan Nusantara XIII adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Minyak Kelapa Sawit dan subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun long-kali.

B. Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti.

C. Populasi dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (Kebun Long-Kali) yang bekerja di kantor, yang terdiri dari 7 kantor yang berada di masing-masing afdeling dengan total responden berjumlah 133.

b. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan alat bantu kuesioner, dengan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006) Adapun pengisian kuesioner menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dan tidak mengukur hal yang lainnya. Uji validitas pada SEM dapat diketahui melalui nilai Estimate. Indikator variabel dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai estimate $>0,5$ (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan sehingga memberi hasil yang konsisten, dan apabila dilakukan pengujian ulang hasilnya akan tetap konsisten. Untuk menguji reliabilitas data dapat menggunakan rumus *Variate Extracted* (AVE) dan *Construck Reliability* (CR). Reliabel jika $AVE > 0,5$ dan $C.R > 0,7$ (Ghozali, 2011).

Tabel 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Kinerja Karyawan	KN1	0.792	0.8535
	KN2	0.743	
	KN3	0.725	
	KN4	0.707	
	KN5	0.669	

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Kepuasan Kerja	KK1	0.779	0.9618
	KK2	0.670	
	KK3	0.765	
	KK4	0.752	
	KK5	0.682	
	KK6	0.749	
	KK7	0.792	
	KK8	0.692	
	KK9	0.773	
	KK10	0.776	
	KK11	0.764	
	KK12	0.718	
	KK13	0.724	
	KK14	0.698	
	KK15	0.749	
	KK16	0.763	
	KK17	0.774	
	KK18	0.773	
	KK19	0.752	
	KK20	0.789	

Tabel 2

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
----------	-------	----------------	-----------------------

Kompensasi	KO1	0.765	0.9318
	KO2	0.753	
	KO3	0.753	
	KO4	0.777	
	KO5	0.813	
	KO6	0.698	
	KO7	0.781	
	KO8	0.732	
	KO9	0.801	
	KO10	0.582	
	KO11	0.718	
Variabel	Butir	Factor Loading	ReliabilityComponent
Lingkungan Kerja	LK1	0.689	0.9318
	LK2	0.758	
	LK3	0.642	
	LK4	0.729	
	LK5	0.742	
	LK6	0.823	
	LK7	0.778	
	LK8	0.745	
	LK9	0.766	
	LK10	0.775	
	LK11	0.740	
	LK12	0.760	
	LK13	0.802	
	LK14	0.774	
	LK15	0.744	
	LK16	0.772	
	LK17	0.723	

	LK18	0.761	
	LK19	0.760	
	LK20	0.723	
	LK21	0.778	
	LK22	0.723	
	LK23	0.690	
	LK24	0.736	
Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
	LK25	0.750	
	LK26	0.682	
	LK27	0.746	
	LK28	0.804	
	LK29	0.736	
	LK30	0.743	
	LK31	0.714	
	LK32	0.653	
	LK33	0.747	
	LK34	0.789	

B. Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *regression weight*, kriteria pengujian menurut (Ghozali, 2011) yang berpendapat bahwa jika nilai *critical ratio* (CR) >1,96 dan *p-value* dengan perbandingan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05.

Sedangkan untuk mengetahui variabel intervening/mediasi berperan sebagai mediator atau tidak dapat dilihat berdasarkan nilai

perbandingan *indirect* dan *direct*. Jika nilai *direct* < *indirect*, maka variabel tersebut dinyatakan dapat memediasi kedua variabel, begitu sebaliknya jika *indirect* < *direct*, maka variabel tersebut dinyatakan tidak dapat memediasi kedua variabel.

Tabel 3

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	←	Kompensasi	.839	.118	7.069	***	Signifikan
Kepuasan Kerja	←	Lingkungan Kerja	.193	.084	2.301	.021	Signifikan
Kinerja Karyawan	←	Kepuasan Kerja	.687	.154	4.458	***	Signifikan
Kinerja Karyawan	←	Kompensasi	.349	.146	2.398	.017	Signifikan
Kinerja Karyawan	←	Lingkungan Kerja	.024	.077	.312	.755	Tidak Signifikan

Tabel 4

Standardized Direct Effect

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	.174	.781	.000	.000
Kinerja Karyawan	.021	.321	.677	.000

Tabel 5

Standardized Indirect Effect

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	.118	.528	.000	.000

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diutarakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terbukti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H5 berbunyi “lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga H6 berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening” terbukti.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening, sehingga H7 berbunyi

“lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening” terbukti.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini terbagi di beberapa kantor yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali, responden yang dibagikan kuisisioner ada di tujuh kantor yang ada di kebun longkali sehingga waktu yang diperlukan untuk responden mengisi kuisisioner cukup membutuhkan waktu yang tidak singkat.
2. Responden dalam penelitian terbatas jumlahnya dan kuisisioner yang dapat diolah hanya 116 buah, sehingga penelitian ini belum menunjukkan keadaan keseluruhan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali.

C. SARAN

Berdasarkan penelitian, berikut ini dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang
 - a. Dalam penelitian ini diharapkan penelitian yang akan datang melakukan penelitian dengan menambah jumlah responden agar hasil yang didapatkan maksimal.
 - b. Dalam penyebaran kuisisioner agar lebih baik menjelaskan setiap pertanyaan yang akan diisi sehingga responden paham dengan maksud dan tujuannya.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Terkait dengan kepuasan kerja, pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIII kebun longkali agar lebih meningkatkan keamanan dan hubungan dengan karyawan dengan cara mengetahui apa keluhan

dan kebutuhan karyawan keluhan dan kebutuhan dapat ditampung apabila manajemen mampu berkomunikasi dan membuka diri dengan karyawannya.

- b. Lokasi kantor yang jauh, berada di dalam perkebunan menyebabkan sering terjadinya keterlambatan karyawan yang disebabkan faktor-faktor lain seperti, cuaca yang tidak mendukung dan lain-lain.
- c. Terkait dengan kompensasi yang diberikan agar perusahaan lebih memperhatikan waktu pemberian gaji dan memperbaiki sistem pembayaran gaji yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, Fathoni, dan Minarsih (2015). "Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang." *Journal of Management* 1.1
- Chrisandi. A. D (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Unisma Malang.
- Biswas, Soumendu (2012) "Impact of Psychological Climate & Transformasional Leadership on Employee Performance. *Journal of Industrial Relation*. Vol. 48, No. 1
- Engko, C. (2006). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening" *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 23-26.
- Fathonah, Siti, and Ida Utami (2011). "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi." 1.1.
- Handoko, T. Hani (2013) "Mengukur Kepuasan Kerja."

- Kiswuryanto, A. (2014). "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal of management*, 8-9
- Kosari, S. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Dharma Busana Elok Singgasana). *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 419-429.
- Kusumaningtyas, Intan, and Alwi Suddin(2012). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol 6.2:95-105*.
- Muayanah, Haryono & Wulan. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Raditya, Kadek, and Ayu Desi Indrawati (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yara Garment." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.3.
- Samudra. A.P, dkk, (2014). "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang, *Jurnal Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya
- Samtono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Motivasi Kerja Pada Guru-Guru SMK Ma'arif Comal Pemalang. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 11(20).
- Sari, Lengkong & Sepang. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT> Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Sedarmayanti. (2013). Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern. In Prianisa, & Garnida, Manajemen Perkantoran (p.131). Bandung: Alfabeta.

Suwati, Yuli (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1.1 : 41-55.

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuliana, Hasiholan & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).