



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. CENTER OPTIKAL SERANG MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh : Zaharuddin dan Adeng Gunawan*

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Physical Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables in PD. Center Optik al Serang. This study aims to determine the effect of compensation and physical work environment on employee performance through job satisfaction as intervening variable in PD. Center Optik al Serang. The sample in this study as many as 50 respondents taken by census of the total population of employees in the PD. Center Optik al Serang . The method of analysis used in this study is path analysis (path analysis) by testing the t-statistics. The analyzer uses SEM-PLS Version software. 20. The results showed that the compensation did not affect the employee's performance because t statistics (1,421 <1,96) and p values (0,162) <0,05. Compensation has a significant effect on job satisfaction because the statistical t value (6,855) <1,96) and p values (0,000) > 0,05. The physical work environment has no effect on satisfaction due to the statistical t value (0,846) <1,96), as well as the p values (0,401) > 0,05. the physical work environment has an effect on the employee's performance because the statistic t value (2,83 6 > 1,96) and p values (0,007 <0,05) job satisfaction influence to employee performance because of t statistic value (3,198) <1,96). Similarly, the value of p values (0,002) <0,05.

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Job Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Tercapainya suatu tujuan perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang memadai, tidak hanya teknologi dan sarana dan prasarana yang dapat membantu perusahaan tersebut meningkat, akan tetapi sumber daya manusia juga sangat berperan penting dalam era globalisasi ini, sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2011) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan

menurut Marwansyah (2010) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian dan hasil yang didapatkan oleh karyawan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan atau organisasi dan pencapaian dan hasil yang didapatkan oleh karyawan tersebut dapat berbeda-beda, tergantung dari faktor yang mempengaruhi dirinya. Menurut Hakim (2010) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja yang diharapkan atas peran dan tugas masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan karyawan atau organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Masrukin dan Waridin

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

(2010) bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Amstrong (2009:4) dalam Suwatno (2011:28), mengatakan bahwa: “Praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab social perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia dan teori hubungan industrial. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian”.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan. Hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang bagi karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2012:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu tingkatannya dapat dalam bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Mangkunegara (2012: 9), menyatakan bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

1. Sampel adalah bagian dari jumlah dari dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:116). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 50 orang karyawan diperusahaan PB. Center Optik al Serang

2. Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Data
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (T. Hani Handoko 2012:155)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan	Ordinal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti 2009)	Penerangan Suhu udara Suara bising Penggunaan warna Ruang gerak yang diperlukan Keamanan kerja	Ordinal

Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja ialah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi Tangkilisan dalam Barokah (2010:12)	Menyenangi pekerjaannya Mencintai pekerjaannya Moral kerja Kedisiplinan Prestasi kerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins)	Keterampilan Kerja Kualitas pekerjaan Tanggung Jawab Prakarsa Disiplin Kerjasama Kuantitas kerja	Ordinal

Untuk memperoleh penilaian kategori yang telah ditetapkan, maka tanggapan responden disusun ke dalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan dipresentasikan dalam suatu tabulasi distribusi frekuensi selanjutnya dianalisis menggunakan program SmartPLS versi 2.0.m3. Jogiyanto dan Abdillah (2009) menyatakan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

b. Uji t Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dalam analisis PLS (Partial Least Square). Hartono (2008) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-table dengan Signifikansi Weight ($>1,65$ significance level = 10 %, dan $> 1,96$ significance level = 5%) dengan ketentuan jika t-statistic lebih besar 1,65 atau 1,96 berarti hipotesis diterima dan jika lebih kecil maka hipotesis di tolak.

3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu yang menyatakan hubungan antara variabel yang diteliti agar terdapat hubungan dan pengaruh untuk dijadikan bahan pembuatan angket dan kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden.

HASIL

Tabel 1
Outer Loading Kompensasi

Sebelum Kalibrasi	Drop	Setelah Kalibrasi	
		Indikator	Outer Loading
KOM1	KOM2 KOM4 KOM5 KOM6	KOM1	0,775
KOM2		KOM3	0,535
KOM3			
KOM4			
KOM5			
KOM6			

Sumber : data primer diolah smart PLS, 2017.

Berdasarkan tabel 1 Indikator pada variable kompensasi dikoding menggunakan singkatan KOM. Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa outer loading variabel kompensasi yang memiliki nilai $> 0,5$ adalah KOM1 dan KOM3. Sementara KOM2, KOM4, KOM5 dan KOM6 memiliki nilai outer loading $< 0,5$ yang dinyatakan tidak valid dan harus di drop pada proses kalibrasi karena tidak dapat digunakan pada analisis data selanjutnya.

Tabel 2
Outer Loading Lingkungan Kerja Fisik

Sebelum Kalibrasi	Drop	Setelah Kalibrasi	
		Indikator	Outer Loading
LKF1	LKF2 LKF5 LKF6	LKF1	0,689
LKF2		LKF3	0,657
LKF3		LKF4	0,839
LKF4			
LKF5			
LKF6			

Sumber : data primer diolah smart PLS, 2017.

Berdasarkan indikator variable lingkungan kerja fisik sebelum proses kalibrasi adalah LKF1, LKF3, dan LKF4, Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa outer loading variabel lingkungan kerja fisik kerja yang memiliki nilai $> 0,5$ adalah LKF2, LKF5 dan LKF6, dan dinyatakan valid.

Tabel 3
Outer Loading Kepuasan

Sebelum Kalibrasi	Drop	Setelah Kalibrasi	
		Indikator	Outer Loading
KEP1	KEP2 KEP3 KEP4 KEP5	KEP2	0,731
KEP2		KEP3	0,736
KEP3		KEP4	0,783
KEP4			
KEP5			

Sumber : data primer diolah smart PLS, 2017.

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa outer loading variable kepuasan $> 0,5$ adalah KEP2, KEP3 dan KEP4. Sementara KEP1 dan KEP5 memiliki nilai outer loading $< 0,5$ harus di drop karena tidak valid dan tidak bisa digunakan pada analisis data selanjutnya.

Tabel 4
Outer Loading Faktor Kinerja Karyawan

Sebelum Kalibrasi	Drop	Setelah Kalibrasi	
		Indikator	Outer Loading
KIN1	KIN2	KIN1	0,666
KIN2	KIN3	KIN4	0,674
KIN3	KIN5	KIN6	0,673
KIN4	KIN7		
KIN5			
KIN6			
KIN7			

Sumber : data primer diolah smartPLS, 2017.

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa outer loading variable kinerja karyawan > 0,5 adalah KIN1, KIN4 dan KIN6. Sementara KIN2, KIN3, KIN5, dan KIN7 yang memiliki outer loading < 0,5 harus di drop karena dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan pada analisis data selanjutnya.

Tabel 5
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompensasi	0,539
Lingkungan kerja fisik	0,586
Kepuasan	0,532
Kinerja Karyawan	0,536

Sumber : data primer diolah smartPLS, 2017.

Tabel 5 menggambarkan nilai AVE untuk semua konstruk berada di atas 0,5. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,532 pada konstruk kepuasan kerja karyawan, sementara tertinggi AVE adalah 0,586 pada lingkungan kerja fisik. Dengan demikian semua konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai AVE > 0,05.

Tabel 6
Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompensasi	0,701
Lingkungan kerja fisik	0,806
Kepuasan	0,767
Kinerja Karyawan	0,772

Sumber : data primer diolah smartPLS, 2017.

Nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai composite reliability yang terendah adalah sebesar 0,701 pada konstruk kompensasi, sementara konstruk lingkungan kerja fisik dengan composite reliability tertinggi sebesar

0,806. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 7.
Analisis Jalur

	Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistics	P Value
KEP->KIN	0,490	0,488	0,153	3,198	0,002
KOM->KEP	0,619	0,639	0,090	6,855	0,000
KOM->KIN	0,221	0,232	0,155	1,421	0,162
LKF->KEP	0,098	0,085	0,116	0,846	0,401
LKF->KIN	0,280	0,260	0,099	2,836	0,007

Sumber : data primer diolah smartPLS, 2017.

Keterangan :

KOM = Kompensasi

LKF = Lingkungan Kerja Fisik

KEP = Kepuasan Kerja

KIN = Kinerja Karyawan

Penjelasan :

1. Koefisien jalur variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (original sampel) adalah 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang. Indikasi ini menunjukan bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja sebesar 22,1% terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien jalur variabel kompensasi terhadap kepuasan (original sampel) adalah 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada PD. Center Optik al Serang. Indikasi ini menunjukan bahwa kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 61,9% terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Koefisien jalur variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (original sampel) adalah 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang. Indikasi ini menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerja sebesar 28% terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien jalur variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (original sampel) adalah 0,098. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berhubungan positif dengan kepuasan pada PD. Center Optik al Serang. Indikasi ini menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi

- kepuasan sebesar 9,8% terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (original sampel) adalah 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang. Indikasi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49%.

Tabel 8
Uji Mediasi

	Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistics	P Value
KEP->KIN					
KOM->KEP					
KOM->KIN	0,303	0,307	0,093	3,261	0,002
LKF->KEP					
LKF->KIN	0,048	0,046	0,064	0,745	0,460

Sumber : data primer diolah smartPLS, 2017.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik ($3,261 < 1,96$) dan nilai p value ($0,002 < 0,05$). Namun demikian hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut, karena nilai t statistik ($0,745 < 1,96$) dan nilai p value ($0,460 > 0,05$).

KESIMPULAN

1. Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t statistik, diketahui bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistik (1,421) dan p values (0,162). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t statistik ($1,421 < 1,96$) dan p values ($0,162 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang, adalah ditolak.

Diterimanya hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian dari Usman Fauzi 2014 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasilnya adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Selanjutnya menurut penelitian Putu Agus Adnyana, I Wayan

Suwendra, Fridayana Yudiaatmaja, 2016 mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya ada pengaruh positif dari pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi dengan Kepuasan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t statistik (6,855) dan p values (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t statistik ($6,855 < 1,96$) dan p values ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis II yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pada PD. Center Optik al Serang adalah diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid Y. At al. 2015 mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan hasil yang di dapatkan yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara parsial. Menurut Penelitian Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani 2016 mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan hasil yang diperoleh yaitu kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan kerja fisik dengan Kepuasan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan memiliki nilai t statistik (0,846) dan p values (0,401). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karena nilai t statistik ($0,846 < 1,96$). demikian pula dengan nilai p values ($0,401 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis III yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PD. Center Optik al Serang adalah ditolak.

Ditolaknya hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Charles Dw Simaremare dan H. B. Isyandi (2014) mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan hasil yang

didapatkan yaitu Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja fisik yang ada di PD. Center Optik al Serang, belum memberikan rasa puas bagi karyawan dalam membantu pekerjaannya.

4. Lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistik (2,836) dan p values (0,007). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistik ($2,836 > 1,96$) dan p values ($0,007 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis IV yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia, Alini Gilang (2016) mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan hasil yang diperoleh yaitu secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Yoanisa Mahardiani (2013), pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing dan hasil yang diperoleh hubungan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif.

Hasil penelitian tersebut memungkinkan, jika lingkungan kerja fisik berada dalam kondisi baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang.

5. Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t statistik (3,198) dan p values (0,002). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistik ($3,198 > 1,96$). Demikian pula dengan nilai p values ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis V yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Center Optik al Serang, adalah diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra. A.T.

et.al (2016), mengenai pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh yaitu: ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian Any Mardiani dan Maya Sari Dewi (2015), mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis tersebut, mencerminkan bahwa jika karyawan telah memperoleh kepuasan kerja, maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Buana Ilmu Populer.
- Handoko,T.H.1994. Manajemen SDM dan Manajemen Personalia, Edisi 2.Yogyakarta: BPFE
- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 2, 2013 Mahmud, Chaerudin, et al Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Kinerja Pegawai
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono Djahmur Hamid, et al 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area III Jawa Bali Nusra Di Surabaya)
- Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, et.al 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)
- Mangkunegara,A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Mamik Eko Supatmi,Umar Nimran. et.al. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawandi BPR Nusamba Wling.
- Rocky Potale, Yantje Uhing. 2015 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PadaPT.Sinar Sosro Pabrik Bali.

- Humaeroh, Heru Susilo. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT Krakatau Steel (PerseroTbk.)
- I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha 2015. Pengaruh Kompenasai dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karywan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.
- Simaremare Charles DW, Isyandi H.B. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Federal International Finance Wilyah Riau.
- Damsjik Rasfiani. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggla.
- Cahyandi Indawan Dewa, A.A. Dewi Kartika Sagung. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cargo Asas International Denpasar.
- Agung Wahyu Handar, Try Utomo et.al. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI RS “X”
- Usman Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Trakindo Samarinda Samarinda.
- Putu Agus Adnyana, I Wayan Suwendra.2016. Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Ayu Lestari
- Edrick Leonardo, Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kopanitia.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama
- Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari. 2014 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama(Danone Aqua).
- Cintia Elda dan Gilang Alini. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I
- A.A. Pramana Kresnayana, Sudharma Nyoman. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ida Bagus Komang Surya Darma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar
- Mahardiani Yoanisa. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu.
- Eldaa Cintia dan Alini Gilang. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I.
- Cecilia Engko.2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Pada Mahasiswa S2 UGM jurusanI lmu-ilmu sosial.
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia. et.al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.
- Any Mardiani dan Maya Sari Dewi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Kalsel
- Khairiyah dan Nur Syaima Annisa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.
- Uus MD Fadli, Ir., SE., MM., Nelly Martin. et.al. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang.

