

JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 1 No. 2 , Juni 2022, Hal. 1-10

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur di Kota Batam Dengan Metode SEM-PLS

Renny¹ , Teguh Iman Santoso^{2*}

Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam¹

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan²

e-mail: dr.teguh.iman.santoso@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT Dreamsmart Sejahtera Makmur with SEM-PLS Method. This study uses Compensation and Work Environment as independent variable, Job Satisfaction as dependent variable and Employee Performance as intervening variable. Methods of data analysis of this study using quantitative data analysis, and using descriptive research. The primary data are collected by using the questionnaire distributed to respondents. Data analysis in this thesis using SEM-PLS method (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) and processed with XLSTAT 2017 program. The results showed compensation affects satisfaction work positively and significantly. Compensation affects employee performance positively and insignificantly. Work environment affects job satisfaction positively and significantly. Work environment affects employee performance positively and insignificantly. Work environment affects employee performance positively and significantly.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan Metode SEM-PLS. Penelitian ini menggunakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, dan menggunakan penelitian deskriptif. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data dalam tugas akhir ini menggunakan metode SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) dan diolah dengan program XLSTAT 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur.

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

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. PT Dreamsmart Sejahtera Makmur merupakan salah satu perusahaan swasta yang ada di kota Batam yang bergerak dibidang jasa web dan software developer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Dreamsmart Sejahtera Makmur diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja dinilai rendah, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik di perusahaan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan yang semakin berkurang.

Menurut Malik, *et.al* (2012) yang berjudul “*The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Tulenan (2015) yang berjudul “*The Effect of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado*” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015) yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Rismawati (2016) yang berjudul “*The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar*” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Amin (2015) yang berjudul “*Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten*” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Yuniarsih (2011), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Sutrisno (2009), secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: a) Gaji b) Upah c) Bonus d) Insentif.

Lingkungan Kerja

Menurut Soejipto (2008) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut: a) Penerangan/cahaya di tempat kerja; b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; c) Kelembaban di tempat kerja; d) Sirkulasi udara di tempat kerja; e) Kebisingan di tempat kerja; f) Tata warna di tempat kerja; g) Dekorasi di tempat kerja; h) Musik di tempat kerja.

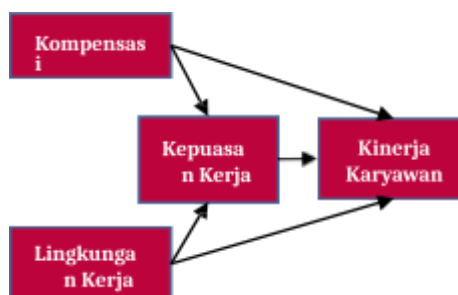
Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2008) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Rivai (2009) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: a) Isi pekerjaan; b) Supervisi; c) Organisasi dan manajemen; d) Kesempatan untuk maju; e) Gaji dan insentif; f) Rekan kerja; g) Kondisi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bahwa indikator kinerja, yaitu : a) Kualitas: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; b) Kuantitas kerja: seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; c) Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung Jawab: kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Untuk dapat menggambarkan diagram jalur dalam SEM (*structural equation model*) perlu diketahui variabel beserta notasi dan simbol yang berkaitan. Kemudian hubungan diantara model dituangkan dalam model persamaan struktural dan pengukuran.

SEM terdiri dari 2 bagian yaitu model variabel laten dan model pengukuran Ghazali (2008). Bagian pertama yaitu model variabel laten (*latent variable model*) mengadaptasi model persamaan simultan pada ekonometri. Jika pada ekonometri semua variabelnya merupakan beberapa variabel terukur/teramati (*measured/observed variables*), maka pada model ini beberapa variabel merupakan variabel laten (*latent variables* yang tidak terukur secara langsung). Sedangkan bagian kedua yang dikenal dengan model pengukuran (*measurement model*), menggambarkan beberapa indikator atau beberapa variabel terukur sebagai efek atau refleksi dari variabel latennya. Pada

penelitian ini peneliti mencari Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2007) variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis variabel yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel perantara dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur yang berjumlah 139 karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin, jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 103 responden.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.

Metode Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Uji deskriptif juga bertujuan untuk menyajikan informasi rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya dan tidak membuat kesimpulan secara umum/ generalisasi. Deskripsi data (gambaran variabel mendiskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden Muhidin & Abdurahman (2007:146). Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala Likert dan digunakan dalam penelitian.

Analisis SEM dengan XLSTAT

Penggunaan SEM PLS dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software XLSTAT. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk Ghazali & Laten (2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1 Identifikasi Responden

Klasifikasi	Frekuensi	Percent
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	73	70.90%
Perempuan	30	29.10%
Usia :		
17-20 Tahun	37	35.90%

Klasifikasi	Frekuensi	Percent
21-30 Tahun	58	56.30%
31-40 Tahun	8	7.8%
Pendidikan Tertinggi:		
SMA/Sederajat	58	56.30%
Akademik/Strata	11	10.70%
S1	34	33%
Lama Bekerja:		
1-2 Tahun	40	38.80%
3-4 Tahun	49	47.60%
>5 Tahun	14	13.60%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Indikator/ *Outer Model*

Outer model adalah spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau disebut dengan uji indikator. Untuk mendapatkan hasil yang valid maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *XLStat 2017* sebanyak tiga kali uji. Hasil pengujian uji indikator pertama dapat dilihat pada tabel 3. Hasil pengujian dinyatakan belum valid karena masih banyak indikator nilai nya kurang dari 0,5. Hasil pengujian dinyatakan valid apabila nilai loadingnya *discriminant validity* berada di atas 0,5, serta dalam *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communality* terdapat nilai kurang dari 0,50 kriteria penelitian. Sedangkan untuk *Cronbachs Alpha* dan *composite reliability* variabel lingkungan kerja dinyatakan *reliable* karena nilainya berada diatas 0,70. Dari hasil uji indikator di atas, kita dapat melihat bahwa nilai AVE dan *Communality* untuk keempat variabel menunjukkan hasil yang tidak valid atau di bawah 0,5, itu artinya kita akan melakukan uji yang kedua dengan mengeliminasi hasil pengujian *outer model* (uji indikator) yang memiliki nilai di bawah 0,6 yakni indikator X1.3, X1.4, X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.6, Y5, Y7, Y8, Y9, Y13, Z1, Z3, dan Z4.

Hasil pengujian uji indikator kedua dapat dilihat pada tabel 5. Hasil pengujian ini menunjukkan belum valid karena masih banyak indikator nilai nya kurang dari 0,6. Hasil pengujian ini dinyatakan valid. apabila nilai loading nya *Discriminant Validity* berada diatas 0,60. Dalam *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communality* dinyatakan valid karena nilai *loading* berada diatas 0.50. Sedangkan untuk *Cronbachs Alpha* dan *composite reliability* semua variabel dinyatakan *reliable* karena nilainya berada diatas 0.70. Dari hasil uji indikator tersebut, kita dapat melihat bahwa nilai *Discriminant Validity* menunjukkan hasil yang tidak valid karena ditemukan nilai *loading* indikator yang menunjukkan nilai yang tidak sesungguhnya dari suatu variabel, itu artinya kita akan melakukan uji yang ketiga dengan mengeliminasi hasil pengujian *outer model* (uji indikator) yang memiliki nilai di bawah 0,6 yakni indikator X1.6 dan Y.6.

Hasil pengujian uji indikator pertama dapat dilihat pada tabel 7. Dari hasil pengujian ketiga menunjukkan semua indikator dari keempat variabel dinyatakan valid. Pengujian ini dinyatakan valid apabila seluruh nilai *Discriminant Validity* tiap indikator yang ada di masing-masing variabel nilai *loading* harus berada diatas 0.60 dan dinyatakan valid. Dalam *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communality* terdapat nilai valid karena nilainya lebih dari 0,50 kriteria penelitian. Sedangkan untuk *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* semua variabel dinyatakan *reliable* karena nilainya berada diatas 0.70.

Tabel 2 Uji Indikator (pertama) Discriminant Validity Cross Loading

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.855			
X1.2	0.917			
X1.3	0.22*			
X1.4	0.165*			

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.5	0.414*			
X1.6	0.62			
X1.7	0.855			
X1.8	0.917			
X2.1		0.301*		
X2.2		0.361*		
X2.3		0.555*		
X2.4		0.344*		
X2.5		0.659		
X2.6		0.357*		
X2.7		0.667		
X2.8		0.865		
X2.9		0.823		
X2.10		0.763		
X2.11		0.646		
X2.12		0.748		
X2.13		0.681		
X2.14		0.693		
X2.15		0.872		
X2.16		0.813		
Y1			0.747	
Y2			0.735	
Y3			0.891	
Y4			0.7	
Y5			0.303*	
Y6			0.601	
Y7			0.539*	
Y8			0.148*	
Y9			0.483*	
Y10			0.741	
Y11			0.855	
Y12			0.912	
Y13			0.015*	
Y14			0.912	
Z1				0.009*
Z2				0.727
Z3				-0.117*
Z4				-0.047*
Z5				0.964
Z6				0.964
Z7				0.886
Z8				0.964

Sumber : Olah data SEM, 2021

Tabel 3 Uji Indikator (Pertama) Covergent Validity

	Loading Faktor	Ket
Average Variance Etracted (AVE):		
Kompensasi (X1)	0,472	Tidak Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,438	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,452	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0,515	Valid
Communality:		
Kompensasi (X1)	0,472	Tidak Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,438	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,452	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0,515	Valid

	Loading Faktor	Ket
Cronbachs Alpha:		
Kompensasi (X1)	0	-
Lingkungan Kerja (X2)	0,913	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0	-
Kinerja Karyawan (Z)	0	-
Composite Reliability:		
Kompensasi (X1)	0	-
Lingkungan Kerja (X2)	0,935	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0	-
Kinerja Karyawan(Z)	0	-

Sumber : Olah data SEM 2021

Tabel 4 Uji Indikator (Kedua) Discriminant Validity Cross Loading

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.874			
X1.2	0.931			
X1.6	0.586*			
X1.7	0.874			
X1.8	0.931			
X2.3		0.641		
X2.5		0.662		
X2.7		0.869		
X2.8		0.824		
X2.9		0.775		
X2.10		0.648		
X2.11		0.747		
X2.12		0.682		
X2.13		0.694		
X2.14		0.866		
X2.15		0.815		
X2.16		0.641		
Y1			0.742	
Y2			0.725	
Y3			0.913	
Y4			0.701	
Y6			0.595*	
Y7			0.729	
Y10			0.861	
Y11			0.924	
Y12			0.924	
Y14			0.742	
Z2				0.725
Z5				0.965
Z6				0.965
Z7				0.886
Z8				0.965

Sumber : Olah Data SEM, 2021

Tabel 5 Uji Indikator (Kedua) Covergent Validity

	Loading Faktor	Ket
Average Variance Etracted (AVE):		
Kompensasi (X1)	0.721	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.566	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.638	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0.82	Valid
Communality:		
Kompensasi (X1)	0.721	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.566	Valid

	Loading Faktor	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	0.638	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0.82	Valid
Cronbachs Alpha:		
Kompensasi (X1)	0,893	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,918	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,929	Reliable
Kinerja Karyawan (Z)	0,943	Reliable
Composite Reliability:		
Kompensasi (X1)	0,927	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,948	Reliable
Kinerja Karyawan (Z)	0,959	Reliable

Sumber : Olah data SEM, 2021

Tabel 6 Uji Indikator (ketiga/Final) Discriminant Validity Cross Loading

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.901			
X1.2	0.941			
X1.7	0.901			
X1.8	0.941			
X2.3		0.641		
X2.5		0.661		
X2.7		0.869		
X2.8		0.823		
X2.9		0.775		
X2.10		0.647		
X2.11		0.747		
X2.12		0.683		
X2.13		0.695		
X2.14		0.866		
X2.15		0.815		
X2.16		0.641		
Y1			0.741	
Y2			0.729	
Y3			0.913	
Y4			0.694	
Y7			0.732	
Y10			0.866	
Y11			0.923	
Y12			0.923	
Y14			0.741	
Z2				0.725
Z5				0.964
Z6				0.964
Z7				0.886
Z8				0.964

Sumber : Olah data SEM, 2021

Tabel 7 Uji Indikator (ketiga/Final) Covergent Validity

	Loading Faktor	Ket
Average Variance Etracted (AVE):		
Kompensasi (X1)	0.848	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.566	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.673	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0.82	Valid
Communality:		
Kompensasi (X1)	0.848	Valid

	Loading Faktor	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	0.566	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.673	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	0.82	Valid
Cronbachs Alpha:		
Kompensasi (X1)	0,939	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,918	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,930	Reliable
Kinerja Karyawan (Z)	0,943	Reliable
Composite Reliability:		
Kompensasi (X1)	0,959	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,937	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,947	Reliable
Kinerja Karyawan (Z)	0,959	Reliable

Sumber : Olah data SEM, 2021

Uji Structural/ Inner Model

Inner model adalah menguji pengaruh satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik *exsogen* maupun *endogen*. Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruh hubungan variabel bebas yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) (Tabel 8) didapatkan hasil sebagai berikut :

Koefisien Determinasi R^2

1. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 80,7% sisanya 19,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Artinya kepuasan kerja PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 80,7% sedangkan 19,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 93,9% sisanya 6,1% dipengaruhi faktor lain. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepausan kerja sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian selain melihat pengaruh antara masing-masing variabel laten dari nilai R^2 yang ada, kita juga bisa melihat seberapa baik model dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan *Q-square Predictive Relevance* atau Q^2 , adapun perhitungannya ialah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1) (1 - R_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,807) (1 - 0,939) \\
 &= 1 - (0,193) (0,061) \\
 &= 1 - 0,012 \\
 &= 0,988
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas kita mendapatkan nilai Q^2 sebesar 0,988 atau > 0 itu artinya nilai observasi yang dihasilkan oleh model dalam pengujian ini dikategorikan baik karena hasil perhitungan Q^2 mendekati angka 1.

Untuk melihat nilai signifikansi antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen kita akan melakukan perhitungan *bootstrapping* pada XL Stat berikut hasil perhitungannya (Tabel 6) :

1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (T- hitung > T-tabel) = $4,666 > 1,984$.
2. Variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (T- hitung < T-tabel) = $-0,118 < 1,984$.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (T- hitung > T-tabel) = $9,221 > 1,984$.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (T-hitung < T-tabel) = $-0,217 < 1,984$.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (T- hitung > T-tabel) = $17,210 > 1,984$.

Tabel 8 Koefisien Determinasi R²

	Hasil Uji	Status
Kepuasan Kerja	0.807	Baik
Kinerja Karyawan	0.939	Baik

Sumber : Olah data SEM, 2021

Tabel 9 Perbandingan t-hitung dan t-tabel

Fungsi Eksogen	Kepuasan Kerja (Y)		Kinerja Karyawan (Z)	
	t-hitung	t-tabel	t-hitung	t-tabel
Kompensasi	4,666	1,984	-0,118	1,984
Lingkungan Kerja	9,221	1,984	-0,217	1,984
Kepuasan Kerja	-	-	17,210	1,984

Sumber : Olah data, SEM 2021

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan metode SEM-PLS telah terbukti, berikut ini pembahasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan hasil nilai koefisien determinasi atau r-square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,807 , dan artinya variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel kompensasi sebesar 4,666 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,984, dan artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh Salisu et al., (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria*" menyatakan kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan hasil nilai koefisien determinasi atau r-square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,939 , dan artinya variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel kompensasi sebesar -0,118 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,984, dan artinya variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena pemberian kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat

meningkatkan kinerja dan karena adanya indikasi yang belum optimal, yaitu adanya sistem kompensasi pada perusahaan telah ditetapkan sesuai dengan regulasi sehingga karyawan tidak dapat menerima kompensasi yang lebih dari yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh Riansari, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank TabunganPensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang)” menyatakan kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) secara positif dan tidak signifikan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan hasil nilai koefisien determinasi atau r-square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,807 , dan artinya variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 9,221 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,984, dan artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh Raziq & Maulabakhsh, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*” menyatakan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka & Sofia, (2014) yang berjudul “*The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors*” menyatakan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara positif dan signifikan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan hasil nilai koefisien determinasi atau r- square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,939 , dan artinya variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel kompensasi sebesar -0,217 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,984, dan artinya variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Serta adanya indikasi yang belum optimal yaitu, kurangnya hubungan harmonis antar sesama karyawan dan kurangnya kekompakkan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh Rismawati, (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar*” menyatakan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) secara positif dan signifikan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dreamsmart Sejahtera Makmur dengan hasil nilai koefisien determinasi atau r- square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,939 , dan artinya variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel kompensasi sebesar 17,210 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,984, dan artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh Shmailan, (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*The relationship between job*

satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study” menyatakan kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dreamsmart Sejahtera Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2015). Relationship between Job Satisfaction , Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in. *Journal of Management and Sustainability*. 5(3): 141–155.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (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*. 6(2): 173–184.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I., & Laten, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi (Menggunakan Program SmartPLS 3.0)* (Edisi 2). Semarang: Undip.
- Golung, H. D. (2013). Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance at Hotel Sedona Manado. *EMBA Journal*. 1(4): 811–819.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto. (2008). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Jogiyanto. (2014). *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economic. Special Issue*: 6–9.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*. 3(6): 47–59.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia* (Kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors. *International Journal of*

- Business, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economic and Finance*. 23: 717–725.
- Riansari, T. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(4): 811–820.
- Rismawati. (2016). The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 5(8): 48–51.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 13(1): 40–45.
- Salisu, J. ., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*. 6(4): 282–296.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Business Management and Economics*. 4(1): 8.
- Soejipto, B. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sudarmanto. (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(2): 335–356.
- Susetyo, W. E., Amiartuti, K., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 1(1): 83–93.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. *EMBA Journal*. 3(3): 672–682.
- Umar, H. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia

Pustaka Utama.

- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis (dengan alat analisis SPSS 17.00 & Smart PLS 2.0)* (Edisi Pert). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.