PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Oleh

Ivan Kiu Kok Quan

180910095

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Ivan Kiu Kok Quan

180910095

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan d ibawah ini saya:

Nama : Ivan Kiu Kok Quan

NPM : 180910095

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2022

<u>Ivan Kiu Kok Quan</u>
180910095

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Ivan Kiu Kok Quan

180910095

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 21 Januari 2022

Asron Saputra, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Bagi perusahaan, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terjaga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik, sehingga dapat mencapai target perusahaan yang diharapakan. Selain dari lingkungan kerja, kinerja seorang karyawan juga akan bergantung dengan kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan.Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (Simple Random Sampling). Random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kriteria yang dimaksud adalah 230 orang sampel merupakan karyawan atau pegawai yang bekerja di PT.Sat Nusapersada Tbk pada 6 bulan terakhir yaitu bulan Juli sampai dengan Desember yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata.Secara bersamaan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.Sangat disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya, jumlah responden diperbanyak, misalnya dengan mengambil sampel penelitian menggunakan sampel perusahaan yang sejenis, sehingga manfaat penelitian jauh lebih berdampak untuk kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

For companies, the work environment is one of the most important things in a company. And with a good and well-maintained work environment, employee performance will also be better, so that they can achieve the expected company targets. Apart from the work environment, employee performance will also be supported by compensation and job satisfaction provided by the company. The sample selection of this study used a probability sampling technique using the Simple Random Sampling method. Random sampling is the taking of samples from the population which is done randomly without regard to the strata that exist in the population. The criteria in question are 230 samples are employees or employees who work at PT.Sat Nusapersada Tbk in the last 6 months, namely July to December, which are taken randomly without regard to strata. Simultaneously the variables of compensation, work environment and job satisfaction are collectively or Simultaneous have a significant effect on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. It is highly recommended for further research, the number of respondents should be increased, for example by taking samples using a sample of similar companies, so that the benefits of research have more impact on compensation, work and job satisfaction at the company.

Keywords: *Compensation; Employee performance; Job Satisfaction; Work environment.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala limpahan Rahmat yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan. Penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T,. M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
6. Seluruh karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian kuesioner.
7. Orang tua dan Keluarga yang selalu mendorong, mengingatkan dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman dan sahabat yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan belas kasihnya.

Batam, 21 Januari 2022

Ivan Kiu Kok Quan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Batasan Masalah 8
1.4. Rumusan Masalah 8
1.5. Tujuan Penelitian 9
1.6. Manfaat Penelitian 9
1.6.1. Manfaat Teoritis 9
1.6.2. Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **11**
2.1. Kajian Teori 11
2.1.1. Kompensasi 11
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi 11
2.1.1.2. Indikator-Indikator Kompensasi 12
2.1.1.3. Tujuan Kompensasi 13
2.1.1.4. Jenis-Jenis Kompensasi 13
2.1.2. Lingkungan Kerja 14
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja 14
2.1.2.2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja 15
2.1.2.3. Tujuan Lingkungan Kerja 16
2.1.2.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 16
2.1.3. Kepuasan Kerja 17
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja 17
2.1.3.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja 18
2.1.3.3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja 19
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 19
2.1.4. Kinerja Karyawan 19
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan 19
2.1.4.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 21
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 21

2.1.4.4. Penilaian Kinerja 22
2.2. Penelitian Terdahulu 22
2.3. Kerangka Pemikiran 24
2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 26
2.4. Hipotesis 27
BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1. Jenis Penelitian 28
3.2. Sifat Penelitian 28
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian 28
3.3.1. Lokasi Penelitian 28
3.3.2. Periode Penelitian 29
3.4. Populasi dan Sampel 29
3.4.1. Populasi 29
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel 30
3.4.3. Teksnik Sampling 31
3.5. Sumber Data 31
3.6. Metode Pengumpulan Data 32
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian 33
3.8. Metode Analisis Data 34
3.8.1. Uji Instrumen 34
3.8.1.1 Uji Validitas 34
3.8.1.2 Uji Reliabilitas 35
3.8.2. Uji Asumsi Klasik 36
3.8.2.1 Uji Normalitas 36
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas 37
3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas 37
3.8.3. Uji Pengaruh 37
3.8.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda 37
3.8.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 38
3.9. Uji Hipotesis 38
3.9.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) 38
3.9.2. Uji Kelayakan (Uji F) 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 41
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden 41
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia 42
4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 42
4.2.4. Statistik Deskriptif 43
4.3. Deskripsi Jawaban Responden 44
4.3.1. Statistik Jawaban Responden Variabel Kompensasi 44

4.3.2. Statistik Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 45
4.3.3. Statistik Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja 47
4.3.4. Statistik Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 48
4.4. Analisis Data 50
4.4.1. Hasil Uji Validitas 50
4.4.1.1. Uji Validitas Variabel Independen Kompensasi 50
4.4.1.2. Uji Validitas Variabel Independen Lingkungan kerja 51
4.4.1.3. Uji Validitas Variabel Independen Kepuasan kerja 52
4.4.1.4. Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja karyawan 53
4.4.2. Uji Reabilitas 54
4.4.3. Uji Asumsi Klasik 55
4.4.3.1. Uji Normalitas 55
4.4.3.2. Uji Multikolinieritas 58
4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas 59
4.4.4. Uji Pengaruh 61
4.4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda 61
4.4.4.2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ($\mathbf{R^2}$) 62
4.5. Pengujian Hipotesis 63
4.5.1. Uji t Parsial 63
4.5.2. Uji f Simultan 66
4.6. Pembahasan 67
4.6.1. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 67
4.6.2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan .. 67
4.6.3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 68
4.6.4. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 68
4.7. Implikasi Hasil Penelitian 69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 70
5.1. Simpulan 70
5.2. Saran 70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN 1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 26
Gambar 4.1 Grafik Histogram 56
Gambar 4.2 Normal Probability Plot 56
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Mini Survei Mengenai Kompensasi pada PT Sat Nusapersada Tbk 2
Tabel 1.2 Hasil Mini Survey Mengenai Lingkungan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk 4
Tabel 1.3 Hasil Mini Survey Mengenai Kepuasan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk 6
Tabel 1.4 Laporan target produksi Juni 2021− November 2021 7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3.1 Periode Penelitian 29
Tabel 3.2 Skala Likert 32
Tabel 3.3 Definisi Operasional 33
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia 42
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Tingkat Pendidikan 43
Tabel 4.4 Rentang Skala 44
Tabel 4.5 Respon Terhadap Kompensasi (X1) 44
Tabel 4.6 Respon Terhadap Lingkungan Kerja (X2) 45
Tabel 4.7 Respon Terhadap Kepuasan Kerja (X3) 47
Tabel 4.8 Respon Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi 50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 52
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 54
Tabel 4.14 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 57
Tabel 4.15 Uji Multikolonieritas 58
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 60
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda 61
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2) 63
Tabel 4.19 Uji t parsial 64
Tabel 4.20 Hasil Uji Statistik f 66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin 30
Rumus 3.2 Uji Validitas 35
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas 36
Rumus 3.4 Analisis Linear Berganda 38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT.Sat Nusapersada Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik atau yang biasa dikenal dengan perakitan elektronik berupa HP (Handphone) dan lain sebagainya. Bagi perusahaan ini, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga sangat diperhatikan. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terjaga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik, sehingga dapat mencapai target perusahaan yang diharapakan. Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan tergantung pada kompensasi perusahaan dan kepuasan kerja.

Setiap orang berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, minuman, pakaian, perumahan, keluarga, kebutuhan sosial, dan lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia harus bekerja. Mereka bekerja secara mandiri berdasarkan keahliannya, membuka toko, berbelanja, menjadi pedagang, menjual sembako, menjadi kuli, kontraktor, guru, unit bisnis dan Anda dapat bekerja di perusahaan. Melalui pekerjaan mereka, mereka memperoleh penghasilan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika Anda seorang wiraswasta, Anda dapat memperoleh keuntungan dari sisa bisnis Anda. Jika Anda adalah badan hukum, perusahaan, atau biasa disebut pabrik, Anda akan menerima upah dan gaji sebagai kompensasi. Hasil kerja keras mereka atau pekerjaan yang dilakukan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Arifudin, 2019: 184).

Tujuan yang disebut 6M: *Money, Metode, Machine, Material, Market*. Pegawai adalah seseorang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan mental) kepada perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan syarat dan kesepakatan. Besaran ganti rugi ini sudah ditentukan sebelumnya untuk memastikan besarnya ganti rugi/kompensasi yang diterima karyawan dapat diketahui. (Arifudin, 2019: 185).

Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu hal yang penting. Kompensasi atau balas jasa pada umumnya memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Tabel 1.1 Hasil Mini Survei Mengenai Kompensasi pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pernyataan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima oleh saya sesuai harapan.	7	23
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.	9	21
3	Insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi.	9	21
4	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	8	22

5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya.	10	20

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.1 tanggapan responden atau karyawan mengenai kompensasi yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas semua didominasikan dengan jawaban terbanyak yaitu 'tidak' sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau karyawan menerima gaji ataupun insentif yang tidak sesuai dengan harapan mereka.

Manusia yang bekerja di perusahaan manapun, pastinya ada yang dinamakan lingkungan bekerja yang baik ataupun sebaliknya. (Panjaitan, 2017: 1). Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usahanya. Mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sulit dapat menghambat konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tercapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan masalah lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. (Panjaitan, 2017: 1).

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lumayan besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan(Santika Ria, As'ad UhaibM., 2019: 2).

Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan dukungan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung lahir dari persepsi karyawan dan manajer, sehingga kedua belah pihak harus menciptakan lingkungan kerja yang demikian. Masalah umum yang dihadapi bisnis adalah berkurangnya produktivitas karyawan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. (Panjaitan, 2017: 1). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan cahaya yang cukup dapat membuat nyaman mata karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan terpenuhinya target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Toilet yang bersih dan nyaman dapat memberikan kenyamanan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Tabel 1.2 Hasil Mini Survey Mengenai Lingkungan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pertanyaan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Area toilet yang saya gunakan bersih.	22	8
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	8	22
3	Warna ruangan kantor nyaman dilihat.	16	14
4	Tata Ruang Kantor sudah efisien.	15	15
5	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.	17	13

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.2 tanggapan responden atau karyawan mengenai lingkungan kerja yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang memiliki jawaban tidak pada tempat kerja yang jauh dari kebisingan. Dari hasil mini survey yang diperoleh pada pernyataan pertama sebagian besar menjawab bahwa area toilet yang digunakan bersih. Pada pernyataan kedua sebagian besar responden menjawab bahwa tempat kerja jauh dari kebisingan. Pada pertanyaan ke tiga sebanyak 16 orang menjawab "Ya" dan 14 orang lainnya menjawab "Tidak" sehingga disimpulkan pada pertanyaan ini sebagian besar repsonden menjawab bahwa warna ruangan kantor nyaman dilihat. Kemudian pada pertanyaan ke-empat sebagian karyawan menjawab bahwa tata ruang kantor sudah efisien dan sebagian menjawab bahwa tata ruang kantor tidak efisien. Sedangkan pada pertanyaan ke-lima sebagian besar menjawab bahwa tersedianya tempat makan/kantin di tempat kerja yang nyaman.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi juga tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Changgriawan, 2017: 1)

Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Respons emosional tersebut yakni hasil dari harapan, permintaan, keinginan, dan dorongan karyawan untuk pekerjaannya, dan terkait dengan kesadaran karyawan akan realitas, yang menyebabkan respons emosional dalam bentuk kesenangan, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja karyawan serta kesenangannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dianggap sebagai faktor yang krusial sebab bisa dihubungkan langsung dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (M. Siagian & Kilvin, 2020: 60) kepuasan dalam melakukan suatu perkejaan oleh karyawan akan memotivasi karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Mini Survey Mengenai Kepuasan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pertanyaan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	23	7
2	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekankerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	16	14
3	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	8	22
4	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	10	20
5	Saya memiliki rekan kerja yang koorporatif.	20	10

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.3 tanggapan responden atau karyawan mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pernyataan yang di dominasi oleh jawaban yang tidak setuju yaitu mengenai masalah promosi yang diberikan oleh perusahaan dan periode waktu promosi yang kurang jelas.

Tabel 1.4 Laporan target produksi Juni 2021− November 2021

Data Target VS Aktual Input			
Periode	**Target Qty**	**Input Qty**	**Persentase**
Juni'2021	50,000	53,885	107.77%
Juli'2021	45,000	44,274	98.39%
Agustus'2021	35,000	33,940	96.97%
September'2021	35,000	33,139	94.68%
Oktober’2021	35,000	36,336	103.82%
November’2021	35,000	30,696	87.70%

Sumber: Data Internal PT. Sat Nusapersada Tbk.

Tabel 1.4 menunjukan bahwa pada bulan Juli sampai dengan September cenderung mengalami penurunan jumlah produksi dan juga dari bulan Oktober sampai dengan November mengalami penurunan yang cukup jauh. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar faktor kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan secara khusus untuk mengembangkan kemampuan karyawan produksi.

Berikut latar belakang yang penulis sampaikan, karena itu penulis tertarik dengan membuat proposal yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah nya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh pegawai atau karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
2. Lingkungan kerja yang berada di daerah kebisingan dan tata ruang yang kurang efisien pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
3. Kesempatan promosi yang kecil pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
4. Kinerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan target produksi bulanan tidak tercapai.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibuat batasan masalah agar penelitian dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan. Batasan masalah yang ada dalam penelitian ini:

1. Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi varibel penelitian.
2. Karyawan PT.Sat Nusapersada yang berada di departemen Xiaomi dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat di identifikasikan masalah – masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah lingkugan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan dalam penelitian ini dapat membagikan manfaat ke semua kalangan, baik untuk peneliti sendiri maupun perusahaan dan akademis. Berikut manfaat dari penelitian, antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur elektronik.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis di perkuliahan ini.
3. Penelitian ini dapat dijadikan panduan dasar dalam penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini khususnya untuk peneliti adalah menambah wawasan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan untuk keperluan penelitian selanjutnya yang tentunya berhubungan dengan manajemen yaitu berupa bagimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu pencapaian tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal (Changgriawan, 2017: 26).

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maddinsyah & Wahyudi, 2017: 33). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya, dan kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi adalah setiap pendapatan berupa barang dagangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan. Imbalan adalah penghargaan bagi seorang

karyawan yang telah berkontribusi pada tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja. (M. Siagian, 2018: 25)

Kompensasi sendiri merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena dapat mendorong, menarik, mempertahankan, dan mempertahankan tenaga kerja yang lebih produktif. Secara umum, manajemen kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai keadilan eksternal dan internal dan mencapai tujuan dari strategi yang mereka kejar. Kompensasi yang adil dapat memberikan insentif bagi kinerja karyawan yang optimal. (M. Siagian, 2018: 25).

Menurut (M. Siagian & Kilvin, 2020: 209) Kompensasi adalah hasil yang diterima karyawan perusahaan karena memberikan penghargaan kinerja kepada perusahaan. Dan juga menurut (M. Siagian, 2018) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya, dan kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi adalah setiap pendapatan berupa barang dagangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang sudah ditampilkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah sebuah hasil yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas kerja kerasnya ataupun Apresiasi terhadap karyawan yang telah berkontribusi terhadap tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja.

2.1.1.2. Indikator-Indikator Kompensasi

Sesuai pendapat (Heryenzus & Laia, 2018: 13), indikator kompensasi, yaitu:

1. Manfaatnya bisa dalam bentuk menghubungkan dana pensiun ke asuransi atau menggabungkan dana perusahaan untuk mengumpulkan potongan dari gaji Anda, dan pembayarannya bisa satu kali, bulanan, atau kombinasi keduanya.
2. Insentif Penghargaan langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan.
3. Gaji Balas jasa berbentuk uang yang diterima seorang pegawai atas statusnya sebagai pegawai yang telah menginvestasikan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan sistem kompensasi dalam sebuah perusahaan adalah untuk mempertahankan dan juga menarik sumber daya manusia, karena perusahaan pasti membutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaanya. Menurut (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017) Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan.

2.1.1.4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (M. Siagian & Kilvin, 2020) beberapa jenis kompensasi, yaitu:

1. Jenis kompensasi yang bersifat langsung.

   Kompensasi diberikan sesuai dengan waktu yang dijanjikan, misalnya gaji pegawai.

2. Jenis kompensasi yang bersifat langsung

   Imbalan yang ditawarkan melampaui daftar di mana hadiah bisa berupa hadiah atau barang lainnya.

3. Bonus

   Tipe ini dapat dicapai ketika karyawan dihargai untuk pekerjaan yang dilakukan untuk memotivasi mereka dengan kinerja yang baik.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018: 66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan, kebersihan, alat-alat yang memadai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah tempat bekerja maupun di sekitar tempat kerja karyawan tersebut melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari (Wibowo & Widiyanto, 2019: 146) Adapun pernyataan yang satu pengertian yaitu pandangan (Burhannudin., Zainul, & Harlie, 2019: 194) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan. Begitu pula menurut (Hidayat & Cavorina, 2018: 41)lingkungan kerja ialah semua yang berada di dekat atau di sekitar karyawan yang bisa memicu diri mereka untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang terpenting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan secara tidak langsung meningkatkan kinerja ataupun motivasi seorang karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Jika suatu lingkungan kerja tidak dijaga ataupun dirawat, karyawan pastinya akan jadi tidak termotivasi dan kinerja pun juga akan ikut menurun sehingga lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan itu sangat penting dan harus diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Sat Nusapersada Tbk.

2.1.2.2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 54) yaitu:

1. Penerangan dilokasi kerja manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
2. Keamanan di lingkungan kerja berguna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

3. Suasana kerja memiliki kriteria yaitu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
4. Penggunaan warna di lokasi kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.2.3. Tujuan Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas pada karyawan atau pegawai akan meningkat. Dan juga manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya akan tinggi (Afandi, 2018: 67).

2.1.2.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Tambunan, 2018: 177) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik adalah setiap kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seorang karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau dengan bawahan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksamaan antara besar ganjaran yang pekerja terima dengan besaran yang diyakininya harus diterima (Indra Yudha, 2018: 27). Sedangkan menurut (Adha et al., 2019: 63)menyatakan, seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan mungkin merasa bahwa pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut (Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019: 45) Definisi menyeluruh dari kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian (Latief et al., 2019: 57) memaparkan, Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral. Kepuasan kerja dapat berasal dari luar tempat kerja, di tempat kerja, atau kombinasi keduanya.

Menurut (Siagian et al, 2020: 332) Kepuasan kerja seorang karyawan yang rendah terlihat ketika seorang karyawan pulang ke rumah sebelum dimulainya hari kerja dan sering terlambat, menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, seperti mengobrol dengan rekan kerja atau membaca koran pada jam kerja, karena kurang mendapat imbalan jika bekerja dengan baik. Beberapa karyawan merasa tidak puas karena tidak diberikan promosi karena alasan seperti produktivitas.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang dimiliki oleh seseorang tergantung tingkat kepuasan pada system nilai yang diterapkan pada dirinya. Evaluasi dapat dilakukan untuk setiap pekerjaan yang dipegangnya. Evaluasi ini dilakukan sebagai rasa syukur karena mengakui nilai penting yang ada dalam pekerjaan. Ketika karyawan senang, mereka biasanya menyukai situasi kerja mereka.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Sesuai pendapat (Latief et al., 2019: 58) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Meskipun upah dan gaji sangat penting, namun secara kognitif kompleks dan dikenal sebagai faktor multidimensi kepuasan kerja.
2. Promosi datang dalam berbagai bentuk dan penghargaan, mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang berbeda.

3. Rekan kerja yang kolaboratif mengubah kepuasan kerja menjadi karyawan yang paling sederhana.
4. Kondisi kerja untuk kepuasan kerja tidak berbeda dengan efek jika kelompok kerja dikelola dengan baik dan tidak ada masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Jenis-jenis kepuasan kerja tergantung pada faktor-faktor seperti:

1. Lingkungan Non-fisik.
2. Lingkungan Fisik.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Suhroji & Wandi, Didi, 2019: 64) memaparkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan.
2. Lingkungan non fisik.
3. Lingkungan fisik.
4. Promosi.
5. Kompensasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 75) Kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang meliputi sumber daya, pelatihan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan motivasi diri untuk

menyelesaikannya. Kekuatan yang memungkinkan ini adalah apa yang membuat seseorang melakukan sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, seperti sikap terhadap kolaborasi, kehadiran di tempat kerja, kerangka waktu yang dihabiskan, kualitas pengeluaran, dan jumlah uang yang dihabiskan.

Kinerja karyawan sesuai pemaparan (M. Siagian & Kilvin, 2020: 210) Pencapaian perusahaan yang dapat dinyatakan sebagai inovasi, keandalan, efisiensi, atau hasil lain yang dibutuhkan perusahaan. Sesuai pemaparan dari (M. Siagian & Kilvin, 2020: 46) Produktivitas adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seorang karyawan saat melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi pekerjaan.

Kinerja adalah pengalaman individu atau kelompok untuk mencapai hasil yang diharapkan dan tepat dalam kinerja yang merupakan bagian dari tanggung jawab. Kinerja didefinisikan sebagai memastikan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan misinya. (Ginting, 2018: 76). Menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) Evaluasi kinerja karyawan, yaitu kerja kelompok atau individu dalam perusahaan, untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas utama yang ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas tentang produktivitas tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kinerja yang dicapai selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja menjadi tolak ukur untuk mengimplementasikan

kinerja organisasi dan harus terus ditingkatkan untuk melacak dan meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.4.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai pendapat (Latief et al., 2019: 61) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kualitas adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.
2. Kuantitas adalah jumlah jam kerja seorang karyawan per hari. Jumlah pekerjaan tersebut dikenal sebagai tingkat kerja setiap pekerja.
3. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, merupakan persepsi karyawan ketika melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Latief *et al.*, 2019: 59) kepuasan kerja dipengaruh faktor-faktor, yang meliputi:

1. Faktor Kemampuan

   Kemampuan psikologis pegawai/karyawan meliputi kemampuan empiris dan kemampuan intelektual. Artinya pekerja dengan IQ di atas rata-rata cenderung mendapatkan hasil yang lebih baik lebih cepat bila dilatih setiap hari.
2. Faktor Motivasi

Pembentukan motivasi berasal dari perilaku seorang karyawan untuk memecahkan situasi kerja yang ada. Motivasi inilah yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.4. Penilaian Kinerja

Menurut (Ekaputra & Pudji. W, 2018: 29) penilaian kinerja bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Ringkasan evaluasi kegiatan. Artinya, evaluasi pada akhir periode evaluasi. Dalam hal ini, evaluator membandingkan kriteria kinerja karyawan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kemudian evaluator mengisi formulir evaluasi kinerja sebagai hasil akhir evaluasi kinerja. Hasil akhir ini disajikan kepada mereka yang dinilai dan didiskusikan dalam wawancara penilaian kinerja.
2. Penilaian Kinerja Formatif. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah untuk menemukan kesenjangan antara standar kinerja dan kinerja ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tujuan. Setiap penyimpangan atau perbedaan dari kinerja yang diinginkan akan segera diperbaiki. Selain itu, melaksanakan evaluasi ini, menyesuaikan sesuai kebutuhan beberapa kali.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Winsen Kencana Perkasa.	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
3	(Gede, Cahyana, & Jati, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
3	(Saputra, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa Kota Batam.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover (H3).
4	(Suhroji & Wandi, Didi, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasilnya yakni nilai signifkan, dimana bahwa Kepuasan Kerja merniliki pengaruh kepada Kinerja pegawai.
5	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	(Prasada, Sunarsi, & Teriyan, 2020)	Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
7	(Gede et al., 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesimpulan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
8	(Kurniawan & Nawawi, 2020)	Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Narasuci, Setiawan, & Noermijati, 2018)	Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction.	Analisis Regresi Linear Berganda	Studi tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajer yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kinerja instruktur bersifat langsung atau tidak langsung Melalui motivasi kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (Arifudin, 2019: 188) Mereka mengklaim bahwa penghargaan bekerja, tetapi meningkatkan

penghargaan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Franata, Wau, & Ginting, 2019: 36) Untuk memiliki perspektif yang berbeda tentang komunikasi, suatu proses yang dilakukan oleh pengirim informasi dan pihak yang menerima informasi, proses ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti di jejaring sosial atau lainnya. Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan (Nugraha & Tjahjawati, 2018: 28)

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (T. S. Siagian & Khair, 2018: 68) mengemukakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

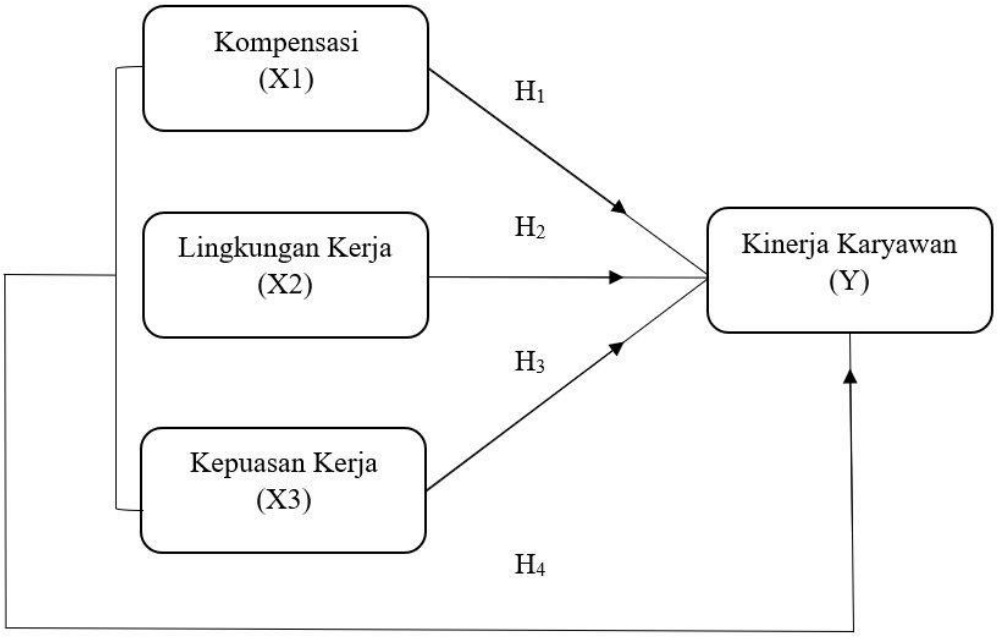
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (Gede et al., 2017: 1339) mengemukakan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

2.3.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap semua variabel bebas meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sesuai dengan hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menurut kinerja karyawan, maka organisasi perlu meningkatkan ketiga variabel berikut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini: Yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dengan demikian kerangka dalam penelitian ini bisa dirumuskan di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H_1: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H_2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H_3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H_4: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ada penelitian kuantitatif. Menurut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020: 12) penelitian kuantitatif adalah Jenis penelitian yang menghasilkan beberapa temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan sebagai variabel. Pendekatan kuantitatif hakikat hubungannya di antara variabel-variabel yang dianalisis dengan menggunakan tori yang objektif.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya menggunakan variabel ataupun indikator baru dengan melukan pengujian ulang ada variabel-variabel yang pernah diteliti sebelumnya namun terdapat perbedaan yaitu pada objek penelitian, variabel dan periode yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sat Nusapersada Tbk yang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang elektronik dengan visi menjadi

perusahaan manufaktur terkemuka di dunia yang menyediakan produk, layanan dan solusi yang terpadu dengan kualitas dunia dalam semua aspek operasi dan manajemen. Perusahaan ini beralamat di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29443.

3.3.2. Periode Penelitian

Kegiatan penelitian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Sat Nusapersada Tbk berlangsung pada bulan September sampai dengan Desember.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Bulan					
		Sept 2021	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2021	Feb 2021
1	Studi Pustaka						
2	Penentuan Topik						
3	Pengajuan Proposal						
4	Penginputan Judul						
5	Pengolahan Data dan Analisis Data						
6	Pembahasan dan Kesimpulan						
7	Pemerikasaan Laporan Penelitian						
8	Pengumpulan Hasil Penelitian						

Sumber: Kalender Akademik UPB

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

(Sugiyono, 2017: 80). Mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai yang berada di departeman Xiaomi pada 6 bulan terakhir yaitu bulan Juli sampai dengan Desember sebanyak sekitar 540 orang.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017: 81).

$$\boxed{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$ **Rumus 3.1** *Slovin*

Keterangan:

n : Ukuran Sampel.

N : Ukuran Populasi.

e : Margin Error.

Perhitungan:

$n = N / (1 + (N \times e^2))$

Sehingga, $n = 540 / (1 + (540 \times 0{,}05^2))$

$n = 540 / (1+1.35)$

$n = 540 / 2.35$

$n = 229.787$

Sampel merupakan karyawan atau pegawai yang bekerja di PT.Sat Nusapersada Tbk pada 6 bulan terakhir yaitu bulan Juli sampai dengan Desember.

Sampel merupakan karyawan atau pegawai yang bekerja di PT.Sat Nusapersada Tbk. Dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menghitung besaran sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang mendapatkan hasil 230 orang sampel.

3.4.3. Teksnik Sampling

Adapula teknik sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penilitian. Menurut Sugiyono (2017:121) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. Teknik Probability Sampling dan Non Sampling yang pengambilan sampel berdasarkan seleksi khusus. Peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang dijadikan sebagai informan.

Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling). Random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kriteria yang dimaksud adalah 230 orang sampel merupakan karyawan atau pegawai yang bekerja di PT.Sat Nusapersada Tbk pada 6 bulan terakhir yaitu bulan Juli sampai dengan Desember yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata.

3.5. Sumber Data

Teknik pengambilan data ini diambil dengan menggunakan dua cara, yakni:

1. Sumber data primer yang artinya data yang diambil secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

2. Sumber data sekunder yang artinya data yang diambil secara tidak langsung dari objek penelitian atau dari sumber lain nantinya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan peneliti untuk meneliti, yaitu:

1. Observasi, yang artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu keadaan atau situasi dari sebuah subjek dalam penelitian.
2. Kuesioner, yang artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan google form kepada subjek penelitian yang terkait dengan topik yang akan diteliti.
3. Studi Pustaka, yang artinya dukumen yang ditulis akan berlangsung dengan pelaku kejadian yang mengalami peristiwa yang terjadi secara langsung.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu metode pengukuran dengan menggunakan skala likert. Skala Likert dipilih sebagai jenis skala untuk penelitian ini dengan ukuran sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Seuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2018: 94)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi:

1. Kompensasi (X1) sebagai variabel bebas pertama.

   Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

2. Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua.

   Lingkungan kerja merupakan hubungan timbal balik yang ada antara karyawan dengan perusahaan dan lingkungan.

3. Kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas ketiga

   Kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan total antara seorang individu dan perusahaan untuk mana dia dibayar.

4. Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat

   Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian pekerjaan individu dengan melakukan upaya kerja yang diperlukan untuk mencapai pekerjaan yang bermakna, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang penuh kasih.

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi dikenal sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. (Maddinsyah & Wahyudi, 2017: 33).	• Gaji • Tunjangan • Insentif	Skala Likert
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja dikenal sebagai area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung	• Kebersihan • Bangunan • Fasilitas	Skala Likert

	agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan (Burhannudin. et al., 2019: 194).		
Kepuasan kerja (X3)	Kepuasan kerja dikenal sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati apa yang Anda lakukan. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral. (Latief et al., 2019: 57).	• Kemampuan • Promosi • Tingkat Gaji	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja perusahaan, yang dapat berupa inovasi, keandalan, efisiensi, atau hasil lain yang dibutuhkan perusahaan (M. Siagian & Kilvin, 2020: 210).	• Sikap Kerja • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja	Skala Likert

Sumber: (Latief *et al.*, 2019: 58), (Adha *et al.*, 2019: 54).

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

Baik atau tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reabilitasnya (Yusup, 2018: 17).

3.8.1.1 Uji Validitas

Berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wahyudi, Nugroho, & Herawaty, 2020: 84). Validitas instrumen mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, instrument dikatakan valit saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya (Yusup, 2018: 17).

Suatu ukuran validitas data dikatakan valid jika dapat dibuktikan bahwa pernyataan tersebut diukur dengan kuesioner. Langkah selanjutnya adalah mendefinisikan rtabel untuk n2 kemudian membandingkannya dengan rhitung yang diperoleh dari perhitungan di atas. Pernyataan tersebut dapat dikatakan benar jika rhitung > rtabel ditemukan dengan alfa yang telah ditentukan. Rumus untuk nilai korelasi adalah rumus Pearson untuk momen produk. (Sugiyono, 2018: 183)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Keterangan:

Rxy : Koefisien korelasi antar variabel bebas bersama terikat.

X : Tiap butir yang memiliki skor.

Y : Jumlah dari skor yang ada pada butir pernyataan.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability* (Wahyudi et al., 2020: 84). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang akan menunjukan hasil pengukuran yang sama. Reabilitas menunjukan konsistensi hasil pengukuran yang sama. Reabilitas menunjukan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama (Wahyudi et al., 2020: 83).

Jika skor untuk setiap pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor tingkat alfa total yang benar (misalnya 1%), berarti ukuran tersebut dapat

dianggap benar. Tetapi jika rasionya tidak masalah, meterannya salah. Skor total keduanya terkait dengan rumus korelasi momen.

$$r_{sb}=\frac{2rpm}{1+rpm}$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Keterangan:

r_{sb} : Reliabilitas.

r_{pm} : Koefisien korelasi *product moment*

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Jika titik-titik tersebar di sepanjang diagonal, ini normal. Jika hasil sig lebih besar dari 0,05 maka pengujian dinyatakan normal, jika lebih kecil dari data tidak normal (Ghozali, 2018: 161). Menurut (Ghozali, 2018: 162) uji normalitas data dapat lakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yang dengan Software SPSS. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov Smirnov melihat Asympotic Significance (2-tailed) yang apabila > 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai Asympotic Significance (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018: 107). Berikut merupakan cara mendeteksinya:

1. Terjadi multikolinearitas dimana Tolerance value 10.

2. Tidak terjadi multikolinearitas dimana Tolerance Value >0,10 dan VIF <10.

3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskesdasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokesdasitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 142).

3.8.3. Uji Pengaruh

3.8.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk melihat pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan SPSS yaitu:

$$Y = \alpha + \beta 1.X1 + \beta 2.X2 + \beta 3.X3 + \varepsilon$$ **Rumus 3.4** Analisis Linear Berganda

Keterangan:

Y : Variabel terikat atau yang dipengaruhi (Kinerja Karyawan)

a : Nilai Konstanta

$\beta 1 - \beta 3$: Koefisien Regresi

XI : Kompensasi

$X2$: Lingkungan Kerja

$X3$: Kepuasan Kerja

e : *error term*

3.8.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh uji-t terhadap variabel terikat secara parsial untuk memberikan gambaran tentang hubungan antara masing-masing variabel bebas kompensasi

(X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3). Variabelnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Uji-t Student adalah pandangan parsial dari korelasi antara variabel independen dan dependen. tingkat signifikansi 5% (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).

Ho: Tidak adanya pengaruh antara variabel x terhadap variable y

Ha: Adanya pengaruh antara variable x dan y

Kriteria:

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{table}, sehingga dapat dikatakan Ho diterima

Jika t_{hitung} lebih besar t_{table}, sehingga dapat dikatakan Ho ditolak.

Persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu, bahwa t-signifikan <0.05=

1. Hipotesis diterima apabila t_{hitung}lebih besar dari t_{tabel}
2. Hipotesis ditolak apabila t_{hitung}lebih kecil dari $t_{tabel.}$

3.9.2. Uji Kelayakan (Uji F)

Untuk memberikan gambaran tentang hubungan masing-masing variabel bebas, variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan saat pengujian hipotesis uji-F. Variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y) (I Made Laut Mertha Jaya, 2020). Asumsi dari uji ini ialah:

Ho: Diduga tidak ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

Ha: Diduga ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

Kriteria:

Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{table}, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{table}, maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak.

Persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu:

1. Hipotesis diterima apabila F_{hitung}lebih besar dari F_{tabel}
2. Hipotesis ditolak apabila F_{hitung}lebih kecil dari F_{tabel}