

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)**

SKRIPSI



Oleh

MOH ULWAN AZMI

NIM : 17510157

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MOH ULWAN AZMI

NIM : 17510157

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen
Kencana)**

SKRIPSI

Oleh

Moh Ulwan Azmi

NIM : 17510157

Telah Disetujui Pada Tanggal 7 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen
Kencana)

SKRIPSI

Oleh

MOH ULWAN AZMI

NIM : 17510157

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

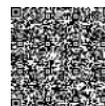
NIP. 19750426201608012042

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksam, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moh Ulwan Azmi

NIM : 17510157

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 5 Maret 2024

Hormat saya



Moh Ulwan Azmi

Nim : 17510157

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam pada Allah SWT. yang telah memberikan segala rahmat-Nya berupa kemudahan dan kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini untuk dipersembahkan kepada:

Pertama, seluruh anggota keluarga saya terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan wawasan, dukungan baik berupa materi maupun non materi, serta doa yang dipanjatkan untuk saya sepenuhnya hingga saat ini,

Kedua, dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Bapak Ikhsan Maksum M.Sc selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar dan ikhlas dalam membimbing saya dari awal hingga akhir kepenulisan skripsi ini.

Dan yang terakhir, teruntuk sahabat dan teman saya yang selalu memberikan dukungan, masukan, dan semangat selama proses penulisan skripsi ini

MOTTO

“Whatever you are, be a good one”

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT., karena berkat petunjuk dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sinar Indogreen Kencana)” dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada Nabi kita, Muhammad SAW., dimana telah membawa perubahan besar pada perkembangan zaman, dari zaman jahiliah menuju zaman terang- benderang, *Ad-Dinul Islam*.

Selama proses penyusunan penelitian skripsi ini dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak terkait yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Maretha Ika Prajawati M.M., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ikhsan Maksum, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

7. Orang tua tercinta Bapak Moh Zaini dan Ibu Titik Nor Hayati yang telah memberikan do'a, nasihat yang sangat membangun, wawasan, dukungan, semangat, dan membesarkan penulis dengan kasih sayang dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Debie yang selalu memberi motivasi dan telah menjadi salah satu alasan saya menyelesaikan skripsi ini
9. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan para pembaca maupun peneliti selanjutnya untuk memberikan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya untuk dijadikan sebagai referensi tambahan ketika mengangkat topik yang sama.

Malang, 5 Maret 2024



Moh Ulwan Azmi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT	1
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Orisinalitas Penelitian	27
2.3 Landasan Teori	30
2.3.1 Kompensasi	30
2.3.2 Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	33
2.3.3 Lingkungan Kerja	34
2.3.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	36
2.2.5 Budaya Organisasi	37
2.2.6 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam.....	40
2.2.7 Kepuasan Kerja	41
2.2.8 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	43
2.2.9 Kinerja Karyawan.....	44
2.2.10 Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	47

2.3	Kerangka Konseptual.....	48
2.4	Hipotesis Penelitian	49
2.4.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	49
2.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	49
2.4.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	50
2.4.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	51
2.4.5	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	51
2.4.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	52
2.4.7	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	53
2.5	Metode Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		56
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	56
3.2	Lokasi Penelitian.....	56
3.3	Populasi dan Sampel.....	56
3.3.1	Populasi.....	56
3.3.2	Sampel.....	57
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.5	Data dan Jenis Data.....	57
3.5.1	Data Primer	57
3.5.2	Data Sekunder	58
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.6.1	Penyebaran Kuesioner	58
3.6.2	Dokumentasi.....	59
3.7	Definisi Operasional Variabel	59
3.7.1	Kompensasi	59
3.7.2	Lingkungan Kerja	60
3.7.3	Budaya Organisasi	60
3.7.4	Kepuasan Kerja	60
3.7.5	Kinerja Karyawan.....	61
3.8	Analisis Data	63
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	63
3.9.2	Analisis Inferensial	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	66

4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	66
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	66
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian	66
4.2.1	Deskripsi karakteristik Narasumber.....	66
4.2.2	Deskripsi Jawaban Narasumber.....	68
4.3	Analisis Inferensial	72
4.3.1	<i>Outer Model</i>	72
4.3.2	<i>Inner Model</i>	75
4.3.3	Uji Hipotesis	76
4.4	Analisis Hasil Perusahaan	81
4.4.1	Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	81
4.4.2	Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	82
4.4.3	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	84
4.4.4	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	86
4.4.5	Hubungan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 87	
4.4.6	Hubungan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	89
4.4.7	Hubungan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	90
BAB V	PENUTUP	92
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kapasitas Produksi PT Sinar Indogreen Kencana	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	59
Tabel 3. 2 Variabel, Indikator Dan Item Penelitian	61
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Umur Narasumber	67
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Gender Narasumber	67
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Gender Narasumber	68
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi.....	70
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan AVE.....	73
Tabel 4. 11 Hasil Perhitungann Kolerasi Antar Variabel Laten	74
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	75
Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan R-Square	75
Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan R-Square	76
Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan Path Coefficient dan <i>P-Values</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis	54
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Model	77

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	98
LAMPIRAN 2	99
LAMPIRAN 3	100
LAMPIRAN 4	105
LAMPIRAN 5	110
LAMPIRAN 6	112

ABSTRAK

Azmi, Moh Ulwan, 2024, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)”.

Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

Dalam suatu organisasi menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki skill (kemampuan) merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada, maka persaingan perusahaan akan semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan di PT Sinar Indogreen Kencana. Teknik pengambilan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Sampel pada penelitian menggunakan sampel jenuh, yang berjumlah 65 narasumber pada PT Sinar Indogreen Kencana. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z). Metode analisis data yang digunakan melalui pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Azmi, Moh Ulwan, 2024, THESIS, Title: "The Influence of Compensation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PT Sinar Indogreen Kencana)".

Supervisor: Ikhsan Maksum, M.Sc.

Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance, and Job Satisfaction.

In an organization, creating quality resources and having skills (abilities) is very important in economic development, this is because the higher the quality of existing human resources, the higher company competition will be. This research aims to examine the influence of compensation, work environment and organizational culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

This study uses a quantitative approach. The population of this study were all employees at PT Sinar Indogreen Kencana. Data collection techniques are observation and questionnaires. The sample in the research used a saturated sample, totaling 65 sources at PT Sinar Indogreen Kencana. The variables in this research are Compensation (X1), Work Environment (X2), Organizational Culture (X3), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z). The data analysis method used is a Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS).

The research results show that Compensation, Work Environment, and Organizational Culture have a direct influence on Employee Performance. Job satisfaction directly influences employee performance. However, Compensation, Work Environment, and Organizational Culture through Job Satisfaction do not have a significant influence on Employee Performance.

خلاصة

خلاصة

عزيم، محمد علوان، 2024، عنوان الأطروحة: "تأثير التعويضات وبيئة العمل والثقافة التنظيمية على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي كمتغير متدخل (دراسة حالة في شركة بي تي سينار إندوجرين كينكانا)

المشرف: احسان مقصوم، ماجستير

الكلمات المفتاحية: التعويضات، بيئة العمل، الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي

في أي منظمة، يعد إنشاء موارد عالية الجودة وامتلاك المهارات (القدرات) أمرًا مهمًا للغاية في التنمية الاقتصادية، وذلك لأنه كلما ارتفعت جودة الموارد البشرية الموجودة، زادت المنافسة في الشركة. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التعويضات وبيئة العمل والثقافة التنظيمية على أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي

بي تي سينار إندوجرين كينكانا تستخدم هذه الدراسة النهج الكمي. كان مجتمع هذه الدراسة جميع الموظفين في تقنيات جمع البيانات هي الملاحظة والاستبيانات. استخدمت العينة في البحث عينة مشبعة بلغ مجموعها 65 ، الثقافة (X2) ، بيئة العمل (X1) المتغيرات في هذا البحث هي التعويض. بي تي سينار إندوجرين كينكانا مصدرًا في طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي منهج نموذج (Z) ، الرضا الوظيفي (Y) ، أداء الموظف (X3) التنظيمية (PLS) القائم على المربع الأصغر الجزئي (SEM) المعادلة الهيكلية

أظهرت نتائج البحث أن التعويضات وبيئة العمل والثقافة التنظيمية لها تأثير مباشر على أداء الموظف. يؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على أداء الموظف. ومع ذلك، فإن التعويضات وبيئة العمل والثقافة التنظيمية من خلال الرضا الوظيفي ليس لها تأثير كبير على أداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada ruang lingkup perusahaan, karyawan merupakan sumber daya utama yang menjadi hal penting dalam meraih tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki *skill* (kemampuan) merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada, maka persaingan perusahaan akan semakin tinggi dengan demikian perputaran ekonomi akan lebih cepat berkembang.

Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu diwajibkan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas kewajiban/tugas yang telah dipercayakan. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk turut serta meningkatkan kinerja para karyawannya. Tentunya hal tersebut dilakukan berdasarkan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam pernyataan yang dikemukakan oleh Setyorini *et al.*, (2018) bahwasannya dalam mencapai tujuan perusahaan pasti terdapat campur tangan sumber daya manusia yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi (*high respnsibility*) atas tugas yang telah diberikan. Baik atau buruknya kualitas kinerja atas sumber daya manusia yang ada salah satunya dapat dilihat dari hasil serta proses Kinerja Karyawan atas tugas yang telah dikerjakan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atas kerja yang telah tercapai/terselesaikan oleh perorangan atau bersama-sama yang terdapat dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan pernyataan Busro, (2018) yang menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan karyawan/pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi suatu Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Berdasarkan penjelasan (H Simamora, 2006) faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang bisa berasal dari Budaya Organisasi/perusahaan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan variabel lain-lain. Sedangkan faktor internal sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang bisa berasal dari sikap dan sifat karyawan, keinginan, umur, motivasi, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan variabel lain-lain. Kinerja Karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan perusahaan bergantung pada Kinerja Karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh karyawan sebagai kontribusi baik secara positif ataupun negatif terkait perannya didalam perusahaan.

Pada umumnya Kinerja Karyawan pastinya tidak akan selalu bagus pasti akan mengalami pengurangan kualitas terhadapnya. Hal tersebut dapat dijelaskan berdasarkan penelitian yang telah ditelaah oleh Hidayah (2016) yang menyatakan

bahwa terdapat kurangnya kualitas Kinerja Karyawan terjadi diakibatkan oleh masalah Kepuasan Kerja karyawan yang menurun.

H Simamora, (2006) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap suatu hal dalam ruang lingkup pekerjaan seseorang. Jika seorang karyawan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menanggapi pekerjaannya dengan positif. Dan begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menanggapi pekerjaannya dengan negatif. Mendapatkan tanggapan positif dari karyawan mengenai pekerjaannya, akan memberikan kualitas Kinerja Karyawan lebih baik dalam pekerjaannya, dan apabila karyawan menanggapi pekerjaannya dengan negatif maka kualitas Kinerja Karyawan akan berkurang. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Omah & Pramudena, (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pernyataan Hasibuan, (2010) yang memberikan pernyataan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yaitu Kompensasi. Kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan kesesuaian pekerjaan, posisi pekerjaan, kemampuan karyawan, dan juga sifat pekerjaannya. Kompensasi diberikan dengan mengukur kesesuaian kriteria-kriteria tersebut. Fenomena tersebut juga sudah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa, (2017) yang menyatakan permasalahan dalam penurunan kualitas Kinerja Karyawan disebabkan oleh Kompensasi yang diberikan kepada pada karyawan terbilang masih belum untuk mencukupi kebutuhan para karyawan, oleh sebab itu

karyawan dapat dibbilang kurang puas dengan Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang lumayan tinggi. Berdasarkan penjelasan Hasibuan, (2010) Kompensasi ialah suatu pendapatan yang dapat berbentuk uang ataupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada pihak perusahaan.

Setiap karyawan pasti menginginkan Kompensasi yang sesuai dengan keinginan mereka. Apabila keinginan mereka atas Kompensasi terpenuhi maka kepuasan karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya dan kualitas Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Dan begitu pula sebaliknya jika keinginan karyawan atas Kompensasi tidak terpenuhi maka kepuasan karyawan akan berkurang dan kualitas Kinerja Karyawan pun akan menurun. Hal tersebut sudah digambarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa, (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pernyataan tersebut juga turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustilah, (2018), Sopiah, (2013) dan juga Okwudili & Ogbu, (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat menggambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan Kompensasi yang diterima sehingga Kinerja Karyawan juga turut mengalami peningkatan.

Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri, (2018) yang turut menyatakan bahwasannya Kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, dalam penelitian ini karyawan

tidak mementingkan kenaikan Kompensasi karena dengan mendapatkan pekerjaan saja itu sudah cukup. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Alwan & Djastuti, (2018) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih baik mendapatkan pengurangan beban pekerjaan namun Kompensasi tetap dibandingkan mendapatkan kenaikan Kompensasi namun beban pekerjaan juga meningkat. Annisa, (2017) juga sependapat dengan pernyataan tersebut, dalam hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun Kompensasi mampu memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi karyawan.

Kepuasan Kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja. (Pawirosumarto *et al.*, 2017) menyatakan bahwasannya Lingkungan Kerja merupakan suatu ruang lingkup atau tempat bagi karyawan untuk menjalankan aktivitasnya, yang mana bisa memberikan pengaruh yang positif ataupun negatif bagi para karyawan untuk mencapai tujuannya. Baik buruknya Lingkungan Kerja tergantung kepada tingkat seberapa kondusif Lingkungan Kerja tersebut. Semakin baik tingkat kondusif Lingkungan Kerja maka akan memberikan dampak positif pula bagi karyawan dan karyawanpun akan puas, begitupun sebaliknya jika Lingkungan Kerja kurang kondusif maka akan memberikan dampak negatif kepada karyawan dan karyawanpun tidak akan puas. Sehingga Kepuasan Kerja juga dapat dipengaruhi juga oleh Lingkungan Kerja.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sofyan, 2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian lainnya juga mendukung hal tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Srikaningsih, 2017) yang menyatakan bahwasannya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pernyataan lainnya juga mendukung pendapat tersebut seperti hasil penelitian yang dikemukakan oleh Chandra (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan dibutuhkannya Lingkungan Kerja yang positif supaya pekerjaan para karyawan berjalan efektif dan efisien, dalam Lingkungan Kerja yang positif/kondusif akan tercipta kenyamanan tersendiri bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan bisa tercapai yang nantinya akan berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Akan tetapi pendapat yang berbeda ditemukan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Samson *et al.*, 2015) yang Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja maupu Kinerja Karyawan. Terdapat hasil penelitian lain yang mendukung hal tersebut seperti penelitian yang dikerjakan oleh (Erawati *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan karyawan tidak terlalu mementingkan Lingkungan Kerja dan hanya memprioritaskan kenaikan Kompensasi.

Terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yaitu Budaya Organisasi. Budaya Organisasi menurut (Sutrisno, 2013) merupakan suatu hal sosial yang tidak berwujud namun dapat menggerakkan individu-individu yang ada didalam organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. Semakin tinggi/kuat Budaya Organisasi yang terdapat pada suatu perusahaan maka akan memberikan pengaruh positif juga terhadap Kepuasan Kerja sehingga Kinerja Karyawan akan lebih meningkat. Hal demikian juga berlaku sebaliknya, jika Budaya Organisasi yang terdapat didalam suatu perusahaan cenderung lemah/rendah maka hal tersebut akan memberikan pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja yang nantinya akan menurunkan kualitas Kinerja Karyawan. Peristiwa ini juga sudah termasuk ke dalam penjelasan yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2013) yang menyatakan perusahaan yang besar dan juga sukses pasti terdapat Budaya Organisasi yang pekat dan kuat didalamnya sehingga nilai-nilai dalam perusahaan tersebut dapat dipahami secara lebih mendalam dan juga diperjuangkan oleh rata-rata karyawan.

Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al* (2018) yang menyatakan bahwasannya Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan juga Kinerja Karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari (Meliza *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan kebanyakan karyawan merasa nyaman dan cocok dengan budaya yang

ada di perusahaan dengan begitu karyawan bisa menikmati aktivitas mereka sehingga Kinerja Karyawanpun dapat meningkat.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawirosumarto *et al* (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian oleh Setiawan (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Perihal tersebut disebabkan karena kebanyakan karyawan tidak terlalu mematuhi dan tidak memperdulikan Budaya Organisasi yang ada didalam perusahaan, namun hanya berfokus kepada bidang pekerjaannya saja.

PT Sinar Indogreen Kencana memiliki sebuah brand bernama Grand Elephant yang bergerak dalam bidang produsen bata ringan dengan teknologi terbaik dan mutu standart internasional. Ragam produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini yaitu bata ringan, panel lantai, atap dan dinding, semen instan, beton instan, dan juga wiremesh. Perusahaan ini juga memiliki pangsa pasar yang cukup besar, hal tersebut juga dapat dilihat dari kapasitas proses produksi yang dilakukan serta meningkat setiap tahunnya. Berikut ini kapasitas produksi PT Sinar Indogreen Kencana pertahun:

Tabel 1. 1 Kapasitas Produksi PT Sinar Indogreen Kencana

Produk	Tahun		
	2020	2021	2022
Beton Ringan	690.000m ³	700.000m ³	600.000m ³
Semen Instan/Mortar	230.000ton	250.000ton	200.000ton
Wiremesh	950ton	1.000ton	900ton

Sumber: PT Sinar Indogreen Kencana

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa untuk produk yang diproduksi oleh PT Sinar Indogreen Kencana mengalami kenaikan dan penurunan dalam 3 tahun terakhir, terkhusus pada tahun 2022 yang menurun sebanyak 14,2% untuk beton ringan, 20% untuk semen instan/mortar, dan 10% untuk wiremesh.

Dalam memproduksi barang tersebut dibutuhkan tenaga profesional yang terampil dalam pengerjaannya, meskipun sudah menggunakan teknologi yang maju apabila sumberdaya manusia yang digunakan tidak mencukupi, maka akan berakibat fatal bagi perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada, maka semakin baik pula output yang dihasilkan. Akan tetapi pada tahap produksi, pastinya terdapat berbagai macam kendala dalam menjalankannya. Seperti permasalahan yang terdapat pada PT Sinar Indogreen Kencana, dengan kapasitas produksi yang sedemikian besar hasil Kinerja Karyawan kurang dapat mencapai target dan juga terdapat ketidaksesuaian hasil produk. Dengan begini, dapat dibilang bahwa pokok permasalahan yang ada yaitu bergaris besar pada masalah Kinerja Karyawan yang ada.

Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan dapat memperhatikan aspek Kepuasan Kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka karyawan juga akan lebih menunjukkan potensi kinerjanya. Namun supaya Kepuasan Kerja dapat tercapai perusahaan perlu memperhatikan faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi yang ada di dalam perusahaan. Kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja, Lingkungan Kerja yang kondusif akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja, dan Budaya Organisasi akan membuat karyawan menikmati

aktivitasnya. Dengan begitu karyawan akan mencapai Kepuasan Kerja sehingga kualitas Kinerja Karyawan pun akan turut meningkat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi diatas, penelitian terkait Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan sangat menarik untuk di teliti karena berdasarkan penelitian sebelumnya masih banyak di temukan perbedaan di dalamnya. Terlebih lagi berdasarkan uraian permasalahan yang sudah di jelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sinar Indogreen Kencana)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana?

5. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Sinar Indogreen Kencana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah. Maka dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sinar Indogreen Kencana.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengalaman dan wawasan yang luas tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Serta memberikan sarana bagi peneliti untuk memanfaatkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai kritik dan saran untuk PT Sinar Indogreen Kencana supaya dapat semakin mengoptimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi sehingga Kepuasan Kerja semakin meningkat dan pada akhirnya Kinerja Karyawan turut meningkat.

3. Bagi pihak lain

Supaya bisa dijadikan sebagai rujukan atau acuan ilmiah khususnya bagi pelajar dan pembaca umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan judul “*The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali*” yang dilakukan oleh (Erawati *et al.*, 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities” yang dilakukan oleh (Meliza *et al.*, 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang dilakukan oleh (Mundakir & Zainuri, 2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian terdahulu dengan judul “*The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service*” yang dilakukan oleh (Okwudili & Ogbu, 2017), Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Yamaha Musik Cabang Cikarang” yang dilakukan oleh (Omah & Pramudena, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)” yang dilakukan oleh Alwan, (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu dengan judul “The Influence Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variabel At Trac Astra Rent A Car Yogyakarta Branch” yang dilakukan oleh Annisa A, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul “*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*” yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.*, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)” yang dilakukan oleh Sugiyarti, (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (Ss) Cabang Yogyakarta)” yang dilakukan oleh (Siki, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok” yang dilakukan oleh Kumalasari & Efendi, (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan lingkungan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Orion Cyber Internet” yang dilakukan oleh Yuliawan & Nurrohman, (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang dilakukan oleh Permadi & Suana, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan” yang dilakukan oleh Srikaningsih, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan

Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Yuliawan E & Nurrohman F, 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Orion Cyber Internet	Variabel independen (X) - Budaya Organisasi - Lingkungan Kerja - Kompensasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Teknik Analisis data menggunakan analisis jalur atau Path analysis	Hasil penelitian telah membuktikan secara empiris bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki kedudukan sebagai variabel intervening, dimana secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

2	Kumalasari P & Efendi S, 2022, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok	Variabel independen (X) - Lingkungan Kerja - Kompensasi - kepemimpinan Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif dengan Teknik Analisis menggunakan SEM dengan program AMOS	Hasil penelitian Kompensasi, lingkungan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Sedangkan lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
3	Siki, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta)	Variabel independen (X) - Lingkungan Kerja - Kompensasi - Budaya Organisasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan path analisis	Budaya Organisasi secara langsung maupun dimediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik

				secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja.
4	Sriekaningsih A, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan.	Variabel independen (X) - Lingkungan Kerja - Kepemimpinan - Budaya Organisasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan path analisis	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Budaya Organisasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
5	Nelly R & Erdiansyah R, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gumilang)	Variabel independen (X) - Budaya Organisasi - Lingkungan Kerja - Motivasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh

6	Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017, <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.</i>	<p>Variabel independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Kepemimpinan - Budaya Organisasi <p>Variabel intervening (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja <p>Variabel Dependen (Z)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Metode analisis menggunakan SEM-PLS dengan program IBM-SSPS dan Warp-PLS	Hasil penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut menandakan Kepuasan Kerja bukan variabel mediasi.
7	Prasetyo R, 2019, Pengaruh pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (Bppk) Jakarta	<p>Variabel independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Pelatihan - Budaya Organisasi <p>Variabel intervening (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja <p>Variabel Dependen (Z)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0.	Hasil penelitian adalah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8	Omah E & Pramudena, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Yamaha Musik Cabang Cikarang	Variabel independen (X) - Lingkungan Kerja - Kepemimpinan Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data menggunakan SmartPLS	hasil penelitian bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
9	Sugiyarti, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)	Variabel independen (X) - Lingkungan Kerja - Budaya Organisasi - Kompensasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Memtode pengumpulan data dengan kuesioner dan metode analisis menggunakan regresi linear melalui program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai
10	Ibnu Alwan & Djastutii I, 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa)	Variabel independen (X) - Kompensasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan path analisis	Kompensai dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

11	Annisa A, 2017, <i>The Influence Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variabel At Trac Astra Rent A Car Yogyakarta Branch</i>	Variabel independen (X) - Kompensasi - Lingkungan Kerja Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Teknik penelitian menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
12	Prahasti, Wahyono, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator	Variabel independen (X) - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Budaya Organisasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Metode analisis data yaitu analisis deskriptif dan statistic inferensial	Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi serta Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja juga secara tidak langsung terpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

13	Erawati, dkk. 2019, <i>The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali</i>	Variabel independen (X) - Stress Kerja - Lingkungan Kerja Variabel intervening (Y) - Motivasi kerja Variabel Dependen (Z) - Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	Mundakir dan Zainuri, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel independen (X) - Motivasi - Kompensasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) - Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan SEM dengan program AMOS 21	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai
15	Meliza dkk, 2019, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities	Variabel independen (X) - Lingk Kerja - Kompensasi Variabel intervening (Y) - Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Pengumpulan data dengan kuesioner dan di analisis menggunakan SEM di program SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

16	Okwudili dan Ogbu, 2017, <i>The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service</i>	Variabel independen (X) - Kompensasi Variabel Dependen (Z) Kinerja Karyawan	Data dikumpulkan dengan kuesioner dan di analisis menggunakan program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
----	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan di atas variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, dan juga berpengaruh tidak langsung dengan melauai variabel Kepuasan Kerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Meliza *et al.*, 2019); (Okwudili & Ogbu, 2017); (Prahasti & Wahyono, 2018); (Annisa, 2017); (Ibnu Alwan & Djastuti, 2018); (Omah & Pramudena, 2020); dan (Prasetyo, 2019).

Namun penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir & Zainuri, 2018) dan (Erawati *et al.*, 2019) berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian tersebut variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Orisinalitas Penelitian

Originalitas penelitian menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti oleh peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan dan persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti memaparkan

perbedaan dan persamaan dalam bentuk tabel. Berikut merupakan orisinalitas 5 penelitian sebagai acuan utama peneliti

Tabel 2. 2 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Yuliawan E & Nurrohman F, 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Orion Cyber Internet	Menggunakan Variabel penelitian yang sama yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Menggunakan analisis jalur dan object penelitian yaitu karyawan PT. Orion Cyber Internet	Penelitian tidak melanjutkan penelitian yang sudah ada. Dalam penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai pada PT OCI karena penjualan tidak mencapai target perusahaan.
2	Kumalasari P & Efendi S, 2022, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja, menggunakan SEM-PLS untuk analisis Data	Menggunakan variabel penelitian kepemimpinan. Menggunakan software AMOS untuk pengolah data, dan objek penelitian yaitu Dinas Pemadam Kebakaran Depok	Penelitian merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya memperoleh bahwa kinerja karyawan bagus. Namun terdapat penurunan respon time pada tahun 2019.
3	Pawirosumarto <i>et al.</i> , 2017, <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational</i>	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu Lingkungan Kerja, Budaya	Menggunakan variabel penelitian kepemimpinan. Objek penelitian	Berdasarkan temuan yang ada, peran pemimpin dalam industri perhotelan,

	<i>culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.</i>	Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menggunakan software warp-PLS dan metode penelitian SEM-PLS	yaiutu hotel dan resort parador	dalam hal ini General Manager (GM), sangatlah penting. Tanpa manajemen yang berkualitas, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi tidak akan tercapai.
4	Nelly R & Erdiansyah R, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gumilang)	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja. Dan menggunakan metode PLS	Menggunakan variabel motivasi kerja. Objek penelitian yaitu karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang	Peningkatan permintaan konsumen tidak sejalan dengan karyawan yang sedikit dan Kinerja Karyawan tidak optimal karena karyyyawan meng-handle beberapa pekerjaan sekaligus
5	Prasetyo R, 2019, Pengaruh pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (Bppk) Jakarta	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, kiera karyawan dan Kepuasan Kerja. Metode penelitian menggunakan PLS	Menggunakan objek penelitian Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan Jakarta. Menggunakan software smart-pls 3.0	Pengaru langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan dalam karyawan BPPK Jakarta

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Menurut Sutrisno, (2017) memberikan definisi bahwa Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi yang dimaksud terbagi dua yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk:
 - a. Bayaran pokok, seperti gaji dan upah
 - b. Bayaran prestasi.
 - c. Bayaran insentif, seperti: bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham
 - d. Bayaran tertangguh, seperti: program tabungan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, semua bentuk Kompensasi finansial yang tidak tercakup dalam Kompensasi finansial langsung. Berikut Kompensasi finansial tidak langsung.
 - a. Program perlindungan, seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension dan asuransi tenaga kerja.
 - b. Bayaran diluar jam kerja, seperti: liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.
 - c. Fasilitas, seperti: kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Menurut (Hasibuan, 2011) tujuan pemberian Kompensasi kepada karyawan antara lain:

1. Ikatan kerja sama, yaitu dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar Kompensasi
2. Kepuasan Kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian Kompensasi.
3. Pengadaan efektif, Jika program Kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, Dengan program Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stavulitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
7. Pengaruh butuh, Jika program Kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Simamora, (2006) menyatakan Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

1. Upah dan gaji Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial atau non finansial, sebagai bentuk balas jasa karyawan yang telah berkontribusi agar perusahaan dapat beroperasi dan mencapai tujuannya. Kompensasi menjadi salah satu dari beberapa alasan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Dhermawan (2012:445) indikator-indikator yang terkandung di dalam Kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
2. Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan.
3. Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif.
4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja.

2.3.2 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan islam, imbalan merupakan sesuatu yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan di dunia (finansial atau non finansial) ataupun imbalan di akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Firman Allah terkait dengan imbalan terdapat dalam QS At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam QS An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰٓةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْۭ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Yang artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia, laki-laki maupun perempuan hendaklah senantiasa melakukan kebaikan, karena kebaikan yang dilakukan di dunia meskipun hanya sekecil biji sawi, maka Allah akan membalas kebaikan tersebut. Begitupun sebaliknya, jika manusia melakukan keburukan bahkan sekecil atom akan mendapatkan siksa Allah.

2.3.3 Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan menjadi perubahan yang dinamis, yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya Lingkungan Kerja yang kondusif. Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu perusahaan (Sofyan, 2013).

Lingkungan Kerja menurut (Meliza *et al.*, 2019) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan Kerja adalah segala alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan susunan kerja baik secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Menurut (Nitisemito, 2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban.

Beberapa ahli juga mendefinisikan Lingkungan Kerja seperti berikut. Pawirosumarto *et al.*, (2017), Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil. Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan pekerjaan, sedangkan Lingkungan Kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif terhadap keberlangsungan pekerjaan.

Lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang

karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila karyawan tersebut menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin dalam pekerjaannya ini bisa terjadi karena karyawan tersebut kurang menyukai bidang pekerjaan dan Lingkungan Kerjanya (Chandrasekar, 2011).

Paparan diatas juga disampaikan oleh Jay & Barry, (2001) bahwa Lingkungan Kerja adalah lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas karyawan. Lingkungan Kerja yang dapat memberikan rasa aman, memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, hal tersebut juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menikmati Lingkungan Kerjanya, maka karyawan akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan aktivitas tersebut, karyawan akan memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif dan maksimal, serta prestasi kerjanya pun akan meningkat.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) Secara garis besar, Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan.

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu (Sarwoto, 2011):

1. Perlengkapan dan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Pada penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tempat karyawan melakukan kegiatan kerja mereka disebut Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja dalam Islam dapat diartikan keberadaan manusia untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah yang lain sebagai *khalifah* yang harus menggunakan syariat Islam dalam segala aktivitasnya. Seperti Halnya Quraish Shihab menafsirkan Lingkungan Kerja dalam QS Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah

telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Manusia dapat menikmati kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah SWT, dengan memanfaatkan bumi sebagai Lingkungan Kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dan juga manusia berbuat baik dengan memelihara Lingkungan Kerja. Janganlah mencegah untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia ini. Manusia dilarang membuat kerusakan di bumi. Karena sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang melakukan kerusakan di bumi.

2.2.5 Budaya Organisasi

Fu'ad Mas'ud dalam (Marta & Suharmono, 2011) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi dan menjadi rujukan untuk bertindak. Hal tersebut dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya Organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Budaya Organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya Organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan kesiapan sistem sosial organisasi (Utami, 2018).

Budaya Organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, dimana hal ini merupakan hasil dari penelitian (Setyawati,2014).

Budaya Organisasi menjadi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dan juga Budaya Organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami Budaya Organisasi dengan pengertian yang serupa (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2013) dalam (Pawirosumarto *et al.*, 2017) juga mengungkapkan bahwa suatu perusahaan mempunyai dua jenis budaya yang dimiliki oleh para anggotanya, yaitu:

1. Budaya dominan, yaitu budaya yang mewakili nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar anggotanya dan menjadikan perusahaan mempunyai ciri khas
2. Sub budaya, yaitu budaya mini yang muncul dari berbagai departemen dan wilayah geografis berbeda

Menurut Robbins dan Judge (2008:262) ada beberapa pendapat mengenai fungsi dari Budaya Organisasi, diantaranya adalah:

1. Penentu batasan artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
3. Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Meningkatkan kestabilan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Robbins (1998) dalam Anisatul (2017:353), bahwa karakteristik Budaya Organisasi meliputi cara-cara bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahannya sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya. Dari pendapat ini, maka indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian adalah:

1. Perilaku pimpinan, tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan, memberikan arahan kepada karyawan, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan dukungan terhadap ide dari karyawan.
2. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan dengan lancar. Perusahaan harus memberikan pengawasan dan mempunyai ketegasan peraturan dalam perusahaan.

3. Proses pembelajaran, pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan penguasaan, pimpinan harus memberikan kebebasan berinovasi dan bertindak aktif dalam bekerja.

2.2.6 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Al-Quran dan hadist merupakan pedoman hidup untuk manusia di bumi. Mulai dari permasalahan yang telah terjadi, permasalahan yang sedang terjadi dan permasalahan yang akan terjadi semua telah disebutkan dalam Al-Quran. Dan semua tentang kehidupan manusia sudah ada dalam Al-Quran. Salah satunya Budaya Organisasi.

Seperti yang sudah dijelaskan pada paragraph sebelumnya. Budaya merupakan nilai-nilai luhur yang dijadikan sebagai dasar visi dan misi sebuah organisasi. Budaya Organisasi menjadi perekat antar karyawan di sebuah perusahaan. Pada dasarnya manusia hidup cenderung berkelompok dengan manusia yang memiliki misi visi yang sama, nilai, adat, dan norma yang sama. Kesamaan-kesamaan tersebut menciptakan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Rasulullah SAW bersabda:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ
الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى

Artinya:

“Perumpamaan orang-orang mukmin dalam hal kasih sayang bagaikan satu tubuh, apabila satu anggota badan merintih kesakitan maka seujur badan akan merasakan panas dan demam. (HR. Muslim).”

Penjelasan terkait hadist diatas dapat dikaitkan dengan Budaya Organisasi.

Karyawan yang berada dalam satu perusahaan yang sama, memiliki visi misi dan

tujuan yang sama. Jika terdapat satu karyawan yang tidak memiliki visi dan misi yang sama. Maka akan berdampak pada karyawan yang lainnya.

2.2.7 Kepuasan Kerja

Menurut Mundakir & Zainuri (2018) Kepuasan Kerja merupakan respons emosional terhadap sebuah pekerjaan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan *social life*. Selain itu Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut (Fransiska & Maksun, 2023) kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena menjadi tolak ukur dari perasaan karyawan dalam pekerjaan maupun dalam perusahaan, sehingga harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan. Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan sikap emosional yang cenderung stabil, sehingga akan muncul rasa puas. Sedangkan rasa puas kerja adalah faktor penting dalam memperoleh hasil kerja secara optimal

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul tingkah laku negatif dan hal tersebut akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat

berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja (Ibnu Alwan & Djastuti, 2018).

Yuliawan & Nurrohman (2021) mendefinisikan Kepuasan Kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap karyawan mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan Kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat Kepuasan Kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Definisi Kepuasan Kerja menurut Handoko (2010) dalam (Sriekaningsih, 2017) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka, Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, dan juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta hubungan diantara mereka. Ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terusterjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer dalam As'ad (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja sebagai berikut :

- 1 Kesempatan untuk maju, Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- 2 Keamanan kerja, Faktor ini sering disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- 3 Gaji, Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4 Manajemen kerja, Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja, Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Komunikasi, Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan Kepuasan Kerja

2.2.8 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam bekerja dapat dikatakan sebagai Ibadah. Manusia bekerja semata hanya untuk mencari keridhaan Allah. Kepuasan Kerja dalam islam membawa kepentingan dari dua belah pihak, yaitu atasan dan karyawan. Jika

karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan, maka hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Namun jika sebaliknya, maka atasan tersebut telah mendzalimi karyawannya. Kepuasan Kerja dalam islam dapat dikaitkan dengan ikhlas, sabar, mencari ridha Allah, dan syukur.

Dalam surat At-taubah dijelaskan terkait Kepuasan Kerja untuk mencari keridhaan Allah

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Yang artinya:

“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”

Ayat diatas dijelaskan dalam tafsir Jalalayn bahwa Jika manusia sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya berupa *ganimah* dan hal-hal yang sejenis dengannya, lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami, yakni Allah telah mencukupi kami (Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya). *ganimah* yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.)" semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka).

2.2.9 Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad *et al.*, 2022) kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Kinerja merupakan tolak

ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, Kinerja Karyawan merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama dalam sebuah perusahaan. Menurut (Maksum *et al.*, 2022) Karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja mereka, juga dapat mencapai karir yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki kinerja lebih rendah. Tingkat kinerja seseorang dapat ditentukan oleh sebuah usaha dan kemampuan seorang karyawan. Secara umum, kinerja dapat dihubungkan dengan kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik atau tidak

Cokroaminoto (2007) dalam Mundakir & Zainuri (2018) menyatakan Kinerja Karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai ketika perusahaan tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang ada didalamnya. Kinerja Karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan. Kinerja adalah sebuah faktor penting dari setiap orang dalam organisasi sebagai sebuah capaian nyata (Maksum, 2020).

Christopher dan Bulan (2016) dalam Okwudili dan Ogbu, (2017) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil suatu kegiatan. Seorang karyawan dikatakan berkinerja apabila tugas yang diberikan kepada individu tersebut dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja Karyawan adalah karyawan dapat mencapai hasil, tujuan atau standar sesuai harapan yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya agar seorang karyawan dapat berkinerja, individu tersebut akan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja Karyawan menentukan arah dan perluasan bisnis apa pun di dunia. Perlu dicatat bahwa ketika karyawan sangat termotivasi oleh atasannya, maka komitmen dikatakan meningkat di pihak karyawan.

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan secara individu ada enam yaitu (Meliza *et al.*, 2019) :

1. Kualitas dimana merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktivitas.
2. Kuantitas yang merupakan jumlah yang di hasilkan dan kuantitas yang diukur dari presepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain.

4. Efektivitas yaitu efektivitas kerja dalam persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian yang merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja dimana merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2.10 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, dan di dalam mencapai tujuan tersebut manusia berupaya penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Kinerja yang merupakan hasil dari bekerja terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Dalam Surat Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya :

“Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,"

Penafsiran ayat diatas dalam tafsir jalalayn yaitu (Katakanlah, "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaan kalian) kondisi kalian (sesungguhnya aku akan bekerja pula) sesuai dengan keadaanku (maka kelak kalian akan mengetahui). Allah

senantiasa mengetahui apapun yang kita kerjakan di dunia ini. Dan apapun yang manusia kerjakan nanti akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah.

2.3 Kerangka Konseptual

Di dalam Perusahaan, karyawan merupakan sumber daya utama yang menjadi hal penting untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki skill yang sesuai dalam bidang pekerjaannya. Maksud dari karyawan yang berkualitas yaitu seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kewajiban atau tugas yang telah dipercayakan pada karyawan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan juga turut andil untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, kepuasan karyawan dan lain-lain.

Menurut Timmreck (2001) dalam Sugiyarti (2012) Kepuasan Kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika Lingkungan Kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan maka dapat dipastikan Kinerja Karyawan akan buruk. Dan juga Kompensasi menjadi factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, jika Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai maka Kinerja Karyawan akan menurun. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Sugiyarti, 2012). Dan secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja dan Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Siki, 2021)

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2017) memberikan definisi bahwa Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Simamora, (2006) menyatakan Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meliza dkk, (2019) membuktikan bahwa Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebagai contoh karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya mendapatkan insentif, hal tersebut membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian terdahulu milik Okwudili dan Ogbu (2017), Sugiyarti (2012), Alwan (2018), Annisa A (2017) juga menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja menurut (Meliza *et al.*, 2019) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan Kerja adalah segala alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan susunan kerja baik secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti,

2009). Menurut (Nitisemito, 2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban.

Penelitian Sugiyarti (2012) menyatakan didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas tugasnya dengan baik. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriekaningsih, (2017), (Lestary & Chaniago, 2018), dan (Elizar & Tanjung, 2018) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, dimana hal ini merupakan hasil dari penelitian (Setyawati,2014). Budaya Organisasi menjadi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Penelitian terdahulu Siki (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan pernyataan ini juga didukung oleh penelitian (Nelly & Erdiansyah, 2022), (Prasetyo, 2019), dan (Prahasti & Wahyono, 2018) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mundakir & Zainuri (2018) Kepuasan Kerja merupakan respons emosional terhadap sebuah pekerjaan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan *social life*. Selain itu Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Penelitian terdahulu oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Omah dan Pramudena (2019), (Ibnu Alwan & Djastuti, 2018), (Srikaningsih, 2017), dan (Sugiyarti, 2012) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Definisi Kinerja Karyawan oleh (Ahmad, *et al.*, 2022) kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, Kinerja Karyawan merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meliza *et al.*, (2019) menyatakan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

perusahaan harus memberikan Kompensasi yang baik kepada karyawannya karena dengan adanya Kompensasi yang baik akan menciptakan Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian Mundakir dan Zainuri (2018), Annisa A (2017) dan (Ibnu Alwan & Djastuti, 2018) menyatakan bahwa setiap ada peningkatan Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Dengan Kepuasan Kerja yang semakin meningkat kemudian berdampak peningkatan Kinerja Karyawan.

2.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Definisi Kinerja Karyawan oleh (Ahmad, *et al.*, 2022) kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, Kinerja Karyawan merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

Dalam penelitian (Omah & Pramudena, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Kumalasari & Efendi, 2022), (Yuliawan & Nurrohman, 2021), dan (Prahasti & Wahyono, 2018) bahwa Lingkungan Kerja dengan mediasi Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

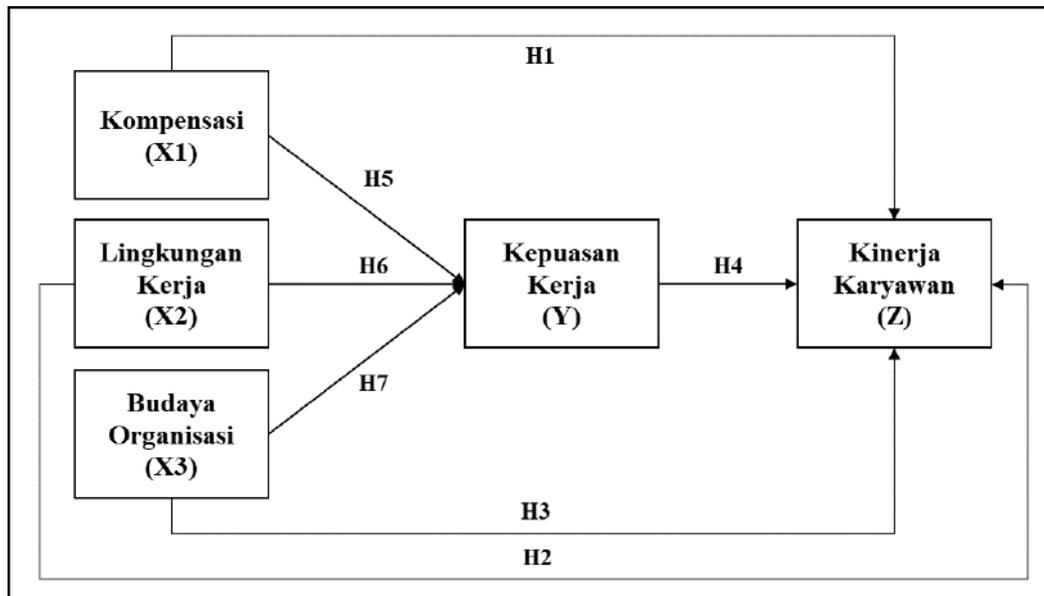
2.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Definisi Kinerja Karyawan oleh (Ahmad, *et al.*, 2022) kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Kinerja merupakan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan itu, Kinerja Karyawan merupakan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari kerja dan juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan & Nurrohman, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dalam penelitian (Siki, 2021), (Sriekaningsih, 2017), dan (Prasetyo, 2019) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Metode Hipotesis Penelitian

Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dalam model konsep sebagai berikut:



Sumber: (Pawirosumarto *et al.*, 2017), (Prasetyo, 2019) (Nelly & Erdiansyah, 2022) (Siki, 2021) (Sriekaningsih, 2017)

Gambar 2. 1 Model Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana

H2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana

H3 : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana

H4 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana

H5 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sinar Indogreen Kencana

H6 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sinar Indogreen Kencana

H7 : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sinar Indogreen Kencana

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism (konkrit) untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument (pernyataan) yang dituangkan kedalam bentuk kuesioner dengan batasan jawaban yang telah ditentukan menggunakan skala linkert, analisis data bersifat statistic yaitu (Sugiyono, 2015).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sinar Indogreen Kencana, Surabaya dengan objek penelitian yaitu karyawan-karyawan PT Sinar Indogreen Kencana.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian populasinya yaitu seluruh karyawan-karyawan PT Sinar Indogreen Kencana, Surabaya sebanyak 65 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu seluruh karyawan PT Sinar Indogreen Kencana. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT Sinar Indogreen Kencana daerah Surabaya yaitu 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama. Data harus dicari langsung kepada narasumber atau dalam istilah lainnya responden (Umi Narimawati, 2008). Berdasarkan paparan tersebut data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari sumbernya yaitu karyawan-karyawan PT Sinar Indogreen Kencana. Data ini berasal dari hasil jawaban dari kuesioner yang disebar. Data primer dapat disebut juga data asli. Dilakukan penyebaran

kuesioner untuk mendapatkan data primer tersebut. Dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan dengan alternatif jawaban.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2008). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu:

1. Dokument dan data dari PT. Sinar Indogreen Kencana berupa data kapasitas produksi, profil perusahaan dan juga data karyawan.
2. Buku-buku dan jurnal tentang MSDM dengan data yang relevan dan dapat dijadikan sebagai bahan literature.
3. Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian milik peneliti sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan kuesiner dan dokumentasi.

3.6.1 Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden berisi beberapa pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode skala *Likert*. Skala *Likert* adalah digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Prosedur skala likert dilakukan untuk mengukur skor setiap pernyataan

dalam kuesioner yang disebar. Skala likert memiliki 5 tingkat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skala Ukuran	Keterangan
Angka 1	Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2	Tidak Setuju (TS)
Angka 3	Netral (N)
Angka 4	Setuju (S)
Angka 5	Sangat Setuju (SS)

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini berasal dari Data dari PT Sinar Indogreen Kencana seperti data kapasitas produksi, data karyawan dan profil perusahaan serta buku-buku terkait dengan MSDM dimana data tersebut relevan dan dapat digunakan sebagai bahan literatur, jurnal dan internet serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan judul peneliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan konsep yang bersifat abstrak, oleh karena itu diperlukan suatu penjelasan sehingga dapat menjadi variabel yang terukur atau dapat disebut dengan definisi operational.

3.7.1 Kompensasi

Adapun indikator Kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Upah dan gaji imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti mingguan, bulanan, catur wulan, tahunan
2. Insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3.7.2 Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Fasilitas Kerja
2. Suasana Kerja
3. Hubungan dengan Rekan Kerja.

3.7.3 Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Perilaku pimpinan
2. Mengedepankan misi perusahaan
3. Proses pembelajaran

3.7.4 Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penghargaan
2. Kesempatan Promosi
3. Karakteristik Individu

3.7.5 Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerjasama
4. Inisiatif

Tabel 3. 2 Variabel, Indikator Dan Item Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kompensasi Simamora dalam Yuliawan & Nurrohman (2021)	1. Upah Dan Gaji	1. Gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan 2. Gaji saat ini sudah mencukupi kebutuhan diri
		2. Intensif	1. Mendapatkan insentif ketika bekerja dihari libur besar 2. Adanya imbalan ketika bekerja lebih dari jam kerja
2	Lingkungan Kerja Nitisemito dalam Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017)	1. Fasilitas Kerja	1. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai 2. Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman
		2. Suasana Kerja	1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan 2. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan
		3. Hubungan dengan Rekan Kerja	1. Hubungan antar karyawan membantu dalam bekerja 2. Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama Karyawan
3	Budaya Organisasi	1. Perilaku Pimpinan	1. Pemimpin mampu memberikan arahan kepada pegawai

	Robbins dalam Annisa (2017)		2. Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai
		2. Mengedepankan Misi Perusahaan	1. Pegawai mampu untuk menjalankan program, dan penyatu visi dan misi instansi 2. Pegawai mampu untuk menjaga identitas jati diri instansi
		3. Proses Pembelajaran	1. Perusahaan selalu memberikan kesempatan karyawan untuk belajar lebih 2. Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
4	Kepuasan Kerja Annisa (2021)	1. Penghargaan	1. Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya. 2. Perusahaan memberikan penghargaan ketika menjadi karyawan paling aktif
		2. Kesempatan Promosi	1. Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan 2. Terdapat kesempatan untuk meningkatkan kariir
		3. Atasan	1. Mendapat dukungan dari atasan langsung saat mengerjakan tugas kerja 2. Atasan langsung menilai prestasi kerja secara objectif
5	Kinerja Pegawai Fahmi, (2019)	1. Kuantitas Kerja	1. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan 2. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan
		2. Kualitas Kerja	1. Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti

		3. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai 2. Dapat menjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai
--	--	--------------	--

3.8 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah *model persamaan structural* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistic yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari pengumpulan dan penyajian data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (*standard deviation*) (Sugiyono, 2017).

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari sekumpulan data yang telah disusun dan diolah. Analisis Inferensial dapat dikatakan juga sebagai teknik statistic probilitas, teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015) .

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis inferensial yang meliputi *Outer Model* dan *Inner Model* dan uji hipotesis menggunakan software WarpPLS 6.0.

1. *Outer Model*

Outer Model digunakan untuk menguji validitas variabel dan reliabilitas instrumen. Indikator refleksif akan dievaluasi melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Gozali & Latan, 2015).

2. *Inner Model*

Inner Model memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (hubungan variabel dependen dan variabel independen). *Inner Model* dievaluasi dengan melihat besar presentase *variance*. Hal tersebut dijelaskan dengan melihat R-Square untuk variabel laten dependen. Disamping melihat besar nilai R-Square, evaluasi PLS dapat juga dilakukan dengan melihat Q-Square dan uji T serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Gozali & Latan, 2015).

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi setiap variabel bebas (independen) dalam mempengaruhi variabel terikat (dependen). Oleh karena itu dalam uji hipotesis muncul istilah signifikan berkorelasi positif atau negatif. Signifikan merupakan pembuktian hipotesis pada sampel yang dipergunakan dan hasil hipotesis tersebut dapat diberlakukan ke populasi. Sedangkan berkorelasi positif adalah adanya hubungan searah antar 2 variabel. Begitu juga sebaliknya untuk korelasi negatif adalah hubungan 2 variabel yang berlawanan (Sugiyono, 2017). Pengujian dilakukan dengan t-test, bila mana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5%) atau maksimal $p\text{-value} < 0,1$ (alpha 10%), maka dapat disimpulkan signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Sinar Indogreen Kencana merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus dalam memproduksi AAC (*Autoclaved Aerated Concrete*) dan Mortar terbesar dengan brand Grand Elephant yang memiliki produk-produk unggulan diantaranya bata ringan, panel lantai, panel dinding, semen mortar, beton instan, dan wiremesh. Perusahaan yang beralamatkan Jl. Raya Ponokawan Nomor 8B Krian Sidoarjo/Surabaya-Krian KM.28 Kelurahan Ponokawan, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, didirikan tahun 2013.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi produsen AAC dan Mortar di Asia Tenggara dengan produk inovatif dan berkualitas secara berkesinambungan

2. Misi

Menjadi supplier dan partner kerja yang berharga untuk rekan kerja kami dan berkontribusi positif untuk bangsa dan negara.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi karakteristik Narasumber

Peneliti membagi karakteristik narasumber terdiri dari umur, gender dan lama bekerja. Terdapat 65 sampel karyawan pada penelitian ini hasil analisis

karakteristik dicantumkan pada bagian lampiran. Hasil penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur

Deskripsi umur narasumber dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Umur Narasumber

Umur	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	22	34%
>25 tahun	43	66%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa *medical representative* dengan umur dibawah 25 tahun sebesar 34% atau 22 karyawn, sedangkan 66% atau 43 merupakan karyawan diatas umur 25 tahun. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan umur diatas 25 tahun lebih dibutuhkan daripada umur dibawah 25 tahun. Hal ini berkaitan dengan keprofesionalan karyawan terhadap pekerjaan di PT Sinar Indogreen Kencana.

4.2.1.2 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Gender

Deskripsi gender narasumber dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Gender Narasumber

Gender	Frekuensi	Presentase
Perempuan	12	19%
Laki-laki	53	81%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa *medical representative* dengan gender laki-laki sejumlah 26 atau 65% dan perempuan

sejumlah 24 atau 35% . Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT. Sinar Indogreen Kencana lebih banyak mempekerjakan gender laki-laki.

4.2.1.3 Deskripsi Narasumber Berdasarkan lama bekerja

Deskripsi lama bekerja narasumber dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Gender Narasumber

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<2 Tahun	28	43%
>2 Tahun	37	57%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa *medical representative* dengan lama bekerja 2 tahun kebawah sebesar 43 % atau 28 orang sedangkan *medical representative* dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun sebesar 57 % atau 37 orang. dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak *medical representative* yang telah bekerja sebagai karyawan tetap karena telah bekerja lebih dari 2 tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Narasumber

Setelah penelitian dilakukan dan memperoleh jawaban narasumber melalui pembagian kuesioner, maka jawaban yang dihasilkan terkait variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Z). deskripsi jawaban narasumber ditujukan pada penjelasan dibawah ini:

4.2.2.1 Variabel Kompensasi (X1)

Frekuensi jawaban variabel Kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	1	1.5%	0	0.0%	3	4.6%	42	64.6%	19	29.2%
X1.2	6	9.2%	9	13.8%	19	29.2%	24	36.9%	7	10.8%
X1.3	1	1.5%	3	4.6%	10	15.4%	34	52.3%	17	26.2%
X1.4	0	0.0%	2	3.1%	4	6.2%	38	58.5%	21	32.3%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi memiliki 2 indikator yaitu gaji (X1.1 ; X1.2) dan insentif (X1.3 ; X1.4). Pada item X1.1 jawaban paling tinggi nilai frekuensinya adalah jawaban yang bernilai 4 sebanyak 42 responden dari 65 responden. Sehingga sebanyak 64,6% responden setuju bahwa responden mendapatkan insentif ketika bekerja di hari libur.

4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Frekuensi jawaban variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel

4.5

Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	1	1.5%	0	0.0%	2	3.1%	41	63.1%	21	32.3%
X2.2	0	0.0%	0	0.0%	5	7.7%	44	67.7%	16	24.6%
X2.3	0	0.0%	0	0.0%	3	4.6%	38	58.5%	24	36.9%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki 2 indikator yaitu fasilitas kerja (X2.1 ; X2.2), suasana kerja (X2.3). Pada item X2.2 jawaban paling tinggi nilai frekuensinya adalah jawaban yang bernilai 4 sebanyak 44 responden dari 65 responden. Sehingga sebanyak 67,7% responden setuju bahwa

keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat responden bekerja dengan nyaman.

4.2.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Frekuensi jawaban variabel Budaya Organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel

4.6

Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	1	1.5%	1	1.5%	3	4.6%	41	63.1%	19	29.2%
X3.2	0	0.0%	2	3.1%	3	4.6%	47	72.3%	13	20.0%
X3.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	41	63.1%	22	33.8%
X3.4	0	0.0%	0	0.0%	5	7.7%	47	72.3%	13	20.0%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki 2 indikator yaitu perilaku pimpinan (X3.1 ; X3.2) dan mengedepankan misi perusahaan (X3.3 ; X3.4). Pada item X3.2 dan X3.4 memiliki jawaban paling tinggi nilai frekuensinya yaitu jawaban yang bernilai 4 sebanyak 47 responden dari 65 responden. Sehingga sebanyak 72,3% responden setuju pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai dan karyawan mampu untuk menjaga identitas jati diri instansi.

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Frekuensi jawaban variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0.0%	0	0.0%	4	6.2%	46	70.8%	15	23.1%
Y.2	0	0.0%	0	0.0%	8	12.3%	40	61.5%	17	26.2%

Y.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	37	56.9%	26	40.0%
------------	---	------	---	------	---	------	----	-------	----	-------

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki 2 indikator yaitu penghargaan (Y.1 ; Y.2), kesempatan promosi (Y.3). Pada item Y.1 memiliki jawaban paling tinggi nilai frekuensinya yaitu jawaban yang bernilai 4 sebanyak 46 responden dari 65 responden. Sehingga sebanyak 70,8% responden setuju perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan.

4.2.2.5 Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Frekuensi jawaban variabel Kinerja Karyawan (Z) dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z.1	0	0.0%	1	1.5%	5	7.7%	42	64.6%	17	26.2%
Z.2	0	0.0%	3	4.6%	4	6.2%	46	70.8%	12	18.5%
Z.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	43	66.2%	20	30.8%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Hasil dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki 2 indikator yaitu kuantitas kerja (Z.1; Z.2) dan kualitas kerja (Z.3). Pada item Z.2 memiliki jawaban paling tinggi nilai frekuensinya yaitu jawaban yang bernilai 4 sebanyak 46 responden dari 65 responden. Sehingga sebanyak 70,8% responden setuju dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4.3 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan untuk mengukur *Outer Model* dan *Inner Model*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *software* WsrpPLS untuk mengukur *Outer* dan *Inner Model*.

4.3.1 Outer Model

Outer Model dilakukan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas data. *Outer Model* juga dapat didefinisikan hubungan antara indikator dan variabel latennya. Pada penggunaan teknik analisis *outer model* terdapat tiga kriteria yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

4.3.1.1 Convergent Validity

Dalam WarpPLS, *Convergent Validity* dilihat berdasarkan nilai *loading factor* setiap item indikator. Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0,5 maka item indikator harus dihilangkan dari analisis. Berikut ini hasil perhitungan *convergent validity*.

Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.785	0.538	-0.452	0.046	-0.16
X1.2	0.757	0.469	-0.435	0.023	-0.123
X1.3	0.745	-0.627	0.629	-0.128	0.075
X1.4	0.700	-0.444	0.308	0.06	0.232
X2.1	0.007	0.817	1.418	-0.18	0.048
X2.2	-0.065	0.758	-1.022	0.055	-0.115
X2.3	0.051	0.842	-0.455	0.125	0.056
X3.1	0.102	-0.755	0.876	-0.302	0.021
X3.2	-0.142	-0.068	0.673	0.992	0.014
X3.3	0.007	-0.444	0.936	-0.18	0.048

X3.4	-0.065	1.826	0.605	0.055	-0.115
Y1	0.006	0.121	-0.003	0.858	-0.133
Y2	-0.142	-0.068	0.046	0.843	0.014
Y3	0.154	-0.062	-0.048	0.743	0.138
Z1	0.104	0.181	-0.080	0.015	0.870
Z2	-0.010	-0.252	-0.029	0.186	0.817
Z3	-0.107	0.063	0.121	-0.214	0.768

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Hasil pengujian pada tabel 4.9 menunjukkan seluruh *outer loading indicator* variabel memiliki nilai *loading* > 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima variabel yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi validitas konvergen atau valid.

Selanjutnya menghitung Nilai AVE (*Average Variance Extracted*), karena selain nilai *loading factor* untuk mengukur *convergent validity* juga harus menghitung nilai AVE. Nilai AVE harus diatas 0.50 (Sholihin & Ratmono, 2013).

Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompensasi	0.559
Lingkungan Kerja	0.650
Budaya Organisasi	0.543
Kepuasan Kerja	0.667
Kinerja Karyawan	0.671

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Hasil pengujian pada tabel 4.10 nilai AVE yang dihasilkan yaitu 0.559; 0.650; 0.543; 0.667; 0.671. Nilai yang didapatkan pada setiap variabel diatas 0,50 menunjukkan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

4.3.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan hubungan koefisien kolerasi antar variabel laten dan signifikansinya (*P-Value*). Nilai dari *discriminant validity* didapatkan dari akar kuadrat nilai AVE. nilai tersebut ditujukan pada kolom diagonal dan diberi tanda kurung. Nilai tersebut harus lebih tinggi dari kolerasi antar variabel laten pada kolom yang sama (diatas atau dibawahnya).

Tabel 4. 11 Hasil Perhitungann Kolerasi antar Variabel Laten

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	(0.747)	0.382	0.378	0.412	0.323
X2	0.382	(0.896)	0.737	0.380	0.504
X3	0.378	0.802	(0.892)	0.451	0.505
Y	0.412	0.380	0.451	(0.816)	0.453
Z	0.323	0.504	0.505	0.453	(0.819)

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untu masing-masing variabel yang berada didalam kurung lebih besar dari kolerasi antar variabel laten pada kolom yang sama. Sehingga dapat dikatan *discriminant validity* telah terpenuhi.

4.3.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability atau uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur variabel. Dalam mengukur reliabilitas suatu variabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas variabel akan memberikan nilai lebih rendah (Imam Ghozali & Hengky, 2015). Sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam pengujian reliabilitas suatu variabel. *Composite reliability* harus memiliki

nilai diatas 0,70 sebagai syarat reliabilitas. dan untuk harus memiliki nilai diatas 0,60 (Sholihin & Ratmono, 2013).

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0.736	0.835
Lingkungan Kerja	0.730	0.848
Budaya Organisasi	0.687	0.813
Kepuasan Kerja	0.748	0.857
Kinerja Karyawan	0.754	0.859

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Hasil perhitungan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 dan nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabilitas atau reliabel.

4.3.2 *Inner Model*

Inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model structural dilakukan evaluasi menggunakan *r-square* untuk variabel dependen. Untuk nilai *q-square test* untuk *predictive relevance*. Bilai nilai *R-Square* lebih besar dari 0.2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level structural. Berikut hasil perhitungan *R-Square*.

Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan *R-Square*

	<i>R – Square</i>	<i>R – Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.501	0.486
Kinerja Karyawan	0.307	0.292

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya

Organisasi (X3) sebesar 0,501 atau 50%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut. Dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Z) dipengaruhi Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kepuasan Kerja sebesar 0,307 atau 30%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut. Selain melihat *R-Square*, model PLS juga dievaluasi dengan nilai *Q-Square Predictive Relevance* untuk model konstruk. *Q-Square* digunakan untuk menilai validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel laten *predictor* pada variabel *criterion*. Hasil *perhitungan Q-Square* sebagai berikut.

Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan *Q-Square*

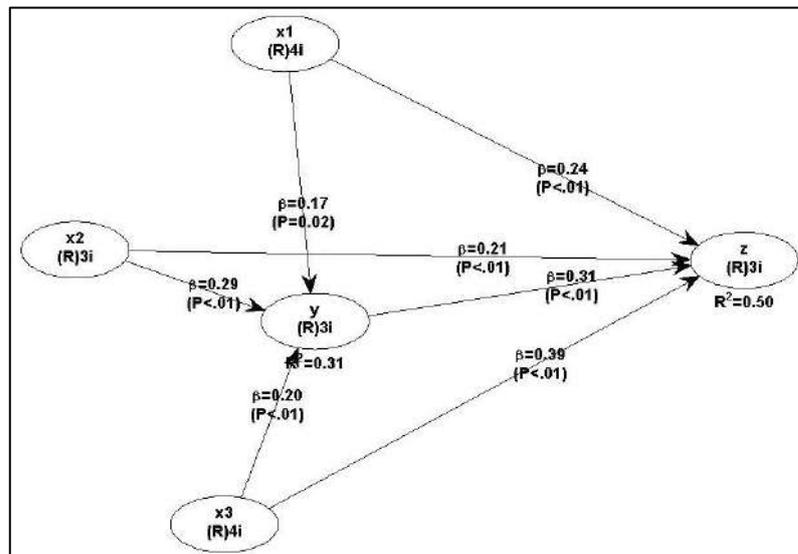
	<i>Q-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.347
Kinerja Karyawan	0.311

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *Q-Square Predictive relevance* variabel Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,347 dan 0,311. Nilai tersebut lebih besar daripada no. hal tersebut menunjukkan model struktural memiliki validitas prediktif yang baik. Model memiliki *predictive relevance* yang menjelaskan model sebesar 34,7% dan 31,1%.

4.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat model penelitian dibawah ini.



Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Model

Gambar 4.1 merupakan hasil dari pengujian model yang diolah menggunakan *software* WarpPLS 7.0. Berdasarkan pengolahan data dengan WarpPLS 7.0, dihasilkan nilai *path coefficient* dan *P-Values* sebagai berikut

Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan *Path Coefficient* dan *P-Values*

H	Pengaruh		<i>Path Coef</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H1	Kompensasi	→ Kinerja Karyawan	0.240	<0.001	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.207	<0.001	Signifikan
H3	Budaya Organisasi	→ Kinerja Karyawan	0.394	<0.001	Signifikan
H4	Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.305	<0.001	Signifikan
H5	Kompensasi melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.050	0.194	Tidak Signifikan
H6	Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.089	0.063	Tidak Signifikan
H7	Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.060	0.153	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui dari 7 jalur, terdapat 4 jalur yang menunjukkan pengaruh signifikan dan 3 jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi tabel 4.15 dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.240 dengan *p value* <0.001. Hal ini menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.207 dengan *p value* <0.001. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H2 diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.394 dengan *p value* <0.001. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H3 diterima.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.305 dengan *p value* <0.001. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H4 diterima.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H5 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.050 dengan *p value* 0.194. Hal ini menunjukkan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H5 ditolak.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.089 dengan *p value* 0.063. Hal ini menunjukkan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H6 ditolak.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menggunakan software WarpPLS menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.060 dengan *p value* 0.153. Hal ini menunjukkan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H5 ditolak.

Untuk melihat pengaruh tidak langsung yang lebih tepat adalah dengan membandingkan pengaruh langsung dengan tidak langsung.

Tabel 4.16 Perbandingan Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
H1	Signifikan	H5	Tidak Signifikan	<i>Part Mediation</i>
H2	Signifikan	H6	Tidak Signifikan	<i>Part Mediation</i>
H3	Signifikan	H7	Tidak Signifikan	<i>Part Mediation</i>
H4	Signifikan			<i>Part Mediation</i>

Sumber: Hasil Olah WarpPLS (2023)

Part Mediation, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator. Berdasarkan tabel diatas Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mampu mempengaruhi secara langsung.

4.4 Analisis Hasil Perusahaan

Penelitian ini bertujuan mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan uji hipotesis menggunakan WarpPLS dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.4.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.240 dengan *P values* <0.001 yang berarti nilai *P Value* lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Arah nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang didapatkan karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan data yang telah didapatkan ketika penelitian pada variabel Kompensasi yang memiliki *loading factor* tertinggi di masing-masing item pernyataannya yaitu indikator Gaji pada item X1.1 sebesar 0.785 dengan pernyataan “Gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan”. Sedangkan *loading factor* terendah yaitu indikator insentif pada item X1.3 sebesar 0.700 dengan pernyataan “Adanya imbalan ketika bekerja lebih dari jam kerja”.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan Kompensasi yang baik meningkatkan Kinerja Karyawan tinggi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Meliza dkk, (2019) bahwa

Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Okwudili dan Ogbu (2017), Sugiyarti (2012), Alwan (2018), Annisa A (2017) juga menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pandangan Islam pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terdapat dalam QS At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan Allah membalas perbuatan hambanya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam bekerja imbalan yang didapatkan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun jika terjadi hal yang sebaliknya, maka pemimpin tersebut bersikap dzolim terhadap karyawannya dan menjadikan penurunan Kinerja Karyawan.

4.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.207 dengan *P values* <0.001 yang berarti nilai *P Value* lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Arah nilai korelasi

yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang didapatkan karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan data yang telah didapatkan ketika penelitian pada variabel Lingkungan Kerja yang memiliki *loading factor* tertinggi di masing-masing item pernyataannya yaitu indikator Suasana kerja pada item X2.3 sebesar 0.842 dengan pernyataan “Tempat kerja jauh dari kebisingan”. Sedangkan *loading factor* terendah yaitu indikator fasilitas kerja pada item X2.2 sebesar 0.758 dengan pernyataan “Keamanan tempat kerjasudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan Lingkungan Kerja yang baik meningkatkan Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Sugiyarti (2012) di dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas tugasnya dengan baik. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srikaningsih, (2017), (Lestary & Chaniago, 2018), dan (Elizar & Tanjung, 2018) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pandangan islam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tertuang dalam QS Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari

(kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Manusia dapat menikmati kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah SWT, dengan memanfaatkan bumi sebagai Lingkungan Kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia. Mengolah bumi dengan sesuai porsinya dan karyawan mendapatkan dampak dari olahan tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana jika manusia memanfaatkan bumi dengan tanpa merusak maka manusia dapat merasakan peningkatan keinginan kerja karyawan.

4.4.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.394 dengan *P values* <0.001 yang berarti nilai *P Value* lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisas terhadap kinerja pegawai. Arah nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin kental Budaya Organisasi yang didapatkan karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan data yang telah didapatkan ketika penelitian pada variabel Budaya Organisasi yang memiliki *loading factor* tertinggi di masing-masing item pernyataannya yaitu indikator mengedepankan misi perusahaan pada item X3.3 sebesar 0.936 dengan pernyataan “karyawan mampu untuk menjalankan program dan penyatu visi dan misi instansi”. Sedangkan *loading factor* terendah juga berasal

dari yaitu indikator insentif pada item X3.4 sebesar 0.605 dengan pernyataan “karyawan mampu menjaga jati diri instansi”.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan Budaya Organisasi yang baik meningkatkan Kinerja Karyawan tinggi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Siki (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan pernyataan ini juga didukung oleh penelitian (Nelly & Erdiansyah, 2022), (Prasetyo, 2019), dan (Prahasti & Wahyono, 2018) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pandangan islam pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan tertuai dalam QS Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa pada dasarnya manusia diciptakan menjadi individu yang berbeda-beda. Kemudian Allah memerintahkan kepada manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Di mana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal balik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Interaksi timbal balik yang dilakukan manusia juga diterapkan dalam dunia kerja.

Dimana semakin baik interaksi sesama manusia membentuk sebuah budaya kerja yang baik dan dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja para karyawan.

4.4.4 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur yang bertanda positif 0.305 dengan *P values* <0.001 yang berarti nilai *P Value* lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasann kerja terhadap kinerja pegawai. Arah nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan data yang telah didapatkan ketika penelitian pada variabel Kepuasan Kerja yang memiliki *loading factor* tertinggi di masing-masing item pernyataannya yaitu indikator mengedepankan misi perusahaan pada item Y.1 sebesar 0.858 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya”. Sedangkan *loading factor* terendah juga berasal dari yaitu indikator insentif pada item Y.3 sebesar 0.743 dengan pernyataan “karyawan mampu menjaga jati diri instansi”.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan Kepuasan Kerja yang baik meningkatkan Kinerja Karyawan tinggi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Omah dan Pramudena (2019), (Ibnu Alwan & Djastuti, 2018), (Sriekaningsih, 2017), dan (Sugiyarti, 2012) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pandangan islam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tertuang dalam QS At-Taubah

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Yang artinya: *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”*

Ayat diatas dijelaskan dalam tafsir Jalalayn bahwa Jika manusia sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya berupa *ganimah* dan hal-hal yang sejenis dengannya, lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami, yakni Allah telah mencukupi kami (Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya). *ganimah* yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.)" semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka).

4.4.5 Hubungan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas, pada uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja

Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan hasil koefisien jalur 0.050 dan *p value* 0.194.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan jika Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa mempertimbangkan dengan adanya Kepuasan Kerja dari karyawan PT Sinar Indogreen Kencana. Beda halnya dengan H1 dimana Kompensasi berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai tanpa melalui Kepuasan Kerja yang menghasilkan pengaruh signifikan. Jadi dalam hal ini Kompensasi dapat langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tanpa perlu merasakan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumalasari & Efendi (2022) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Kompensasi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pandangan islam dalam hal tersebut tertuang dalam QS An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa di dalam bekerja karyawan akan mendapatkan Kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan hal tersebut dapat menambah ketaqwaan dengan rasa syukur kepada Allah yang

memberikan rezeki lewat pekerjaan yang sedang dikerjakan. hal tersebut dapat meningkatkan karyawan.

4.4.6 Hubungan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas, pada uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan hasil koefisien jalur 0.089 dan *p value* 0.063.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan jika Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa mempertimbangkan dengan adanya Kepuasan Kerja dari karyawan PT Sinar Indogreen Kencana. Beda halnya dengan H2 dimana lingkungan berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai tanpa melalui Kepuasan Kerja yang menghasilkan pengaruh signifikan. Jadi dalam hal ini Lingkungan Kerja dapat langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tanpa perlu merasakan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Omah & Pramudena, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Kumalasari & Efendi, 2022), (Yuliawan & Nurrohman, 2021), dan (Prahasti & Wahyono, 2018). Dalam pandangan islam dalam hal tersebut tertuang dalam QS Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Manusia dapat menikmati kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah SWT, dengan memanfaatkan bumi sebagai Lingkungan Kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dan juga manusia berbuat baik dengan memelihara Lingkungan Kerja. Dengan terpeliharanya Lingkungan Kerja, maka kinerja seorang manusia dalam pekerjaannya akan meningkat tanpa dipengaruhi oleh faktor lain. Dan janganlah mencegah untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia ini. Manusia dilarang membuat kerusakan di bumi. Karena sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang melakukan kerusakan di bumi.

4.4.7 Hubungan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas, pada uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan hasil koefisien jalur 0.060 dan *p value* 0.153.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan jika Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa mempertimbangkan dengan adanya Kepuasan Kerja dari karyawan PT Sinar Indogreen Kencana. Beda halnya dengan

H3 dimana Budaya Organisasi berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai tanpa melalui Kepuasan Kerja yang menghasilkan pengaruh signifikan. Jadi dalam hal ini Budaya Organisasi dapat langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tanpa perlu merasakan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan & Nurrohman, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dalam penelitian (Siki, 2021), (Sriekaningsih, 2017), dan (Prasetyo, 2019). Dalam pandangan islam Budaya Organisasi dapat diartikan merupakan gabungan antar individe yang memiliki visi dan misi yang sama. Hal tersebut dapat diinterretasikan sebagai satu tubuh. Dalam hal tersebut tertuang dalam hadist Rasulullah

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ
الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَّى

Artinya: “Perumpamaan orang-orang mukmin dalam hal kasih sayang bagaikan satu tubuh, apabila satu anggota badan merintih kesakitan maka sekujur badan akan merasakan panas dan demam. (HR. Muslim).

Seperti yang telah dijelaskan diatas. Budaya Organisasi terbentuk karena adanya sekumpulan anggota yang memiliki visi dan mis yang sama. Dengan visi dan misi yang sama maka kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan akan terasa ringan dan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan tidak terpengaruh oleh variabel lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel independen, Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). Karyawan yang mendapatkan Kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan Lingkungan yang nyaman, aman dan bersih, Budaya Organisasi dalam perusahaan yang sehat serta mendukung proses bekerja karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sinar Indogreen Kencana.
2. Variabel intervening. Kepuasan Kerja (Y) secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z). dimana ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indogreen Kencana.
3. Namun variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana pengaruh hanya didapatkan secara langsung dari hubungan antara variabel independendengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja gagal memediasi hubungan antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dalam hal ini

variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dapat langsung mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan tanpa perlu memperhatikan Kepuasan Kerja

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sinar Indogreen Kencana) yaitu hendaknya mempertahankan kompensasi dan lingkungan kerja dan budaya organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Selain itu Kepuasan Kerja karyawan juga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan meskipun tidak dapat menjadi variabel mediasi untuk ketiga variabel independen, hendaknya tetap ditingkatkan agar karyawan senantiasa memiliki kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, al-Qur'an dan Terjemahannya: Juz 1-30, Jakarta: PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994
- Annisa, A. F. (2017). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABEL AT TRAC ASTRA RENT A CAR YOGYAKARTA BRANCH.*
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Chandrasekar, K. (2011). *WORKPLACE ENVIRONMENT AND ITS IMPACT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN PUBLIC SECTOR ORGANISATIONS.* 1(1).
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erawati, K. N., Sitiari, N., & Indiani, W. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22–30. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.586.22-30>
- Fahmi, I. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- H Simamora. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling.*
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ibnu Alwan, H., & Djastuti, I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Jay, H., & Barry, R. (2001). Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi. *Salemba Empat.*
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai

- variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7).
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
<https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6343>
- Malayu S.P. Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher*.
- Marta, O. marta, & Suharmono. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness sebagai Variabel Intervening. *Universitas Diponegoro Institutional Repository*, 1–30.
- Meliza, E. E., Mardiana, N., & Kufepaksi, M. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Cetak) Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (Vol. 1, Issue 1).
- Nelly, rachel, & Erdiansyah, rezi. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT PAKAR ANUGERAH GEMILANG. *JURNAL MANAGEMENT BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6, 427–432.
- Nitisemito, A. (2014). Manajemen sumber Daya Manusia. *Yogyakarta :BPFE UGM*.
- Okwudili, B. E., & Ogbu, F. (2017). *THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NIGERIA CIVIL SERVICE: A STUDY OF RIVERS STATE BOARD OF INTERNAL REVENUE SERVICE*.
<http://www.publishingindia.com>
- Omah, E., & Pramudena, S. M. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN,*

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT YAMAHA MUSIK CABANG CIKARANG.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1).
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR Info Artikel. In 543 *EEAJ* (Vol. 7, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Prasetyo, R. (2019). *PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKRETARIAT BADAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN KEUANGAN (BPPK) JAKARTA.*
- Rustilah, S. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3, 76–89. www.arcjournals.org
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabel at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20974–20985. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/570>
- Siki, D. D. S. (2021). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) CABANG YOGYAKARTA). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

- BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- SOPIAH. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai. *International Journal of Learning and Development*, 3(2), 77. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i2.3612>
- Sriekaningsih, A. (2017). *LINGKUNGAN KERJA SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WILAYAH KECAMATAN KOTA TARAKAN EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AREA DISTRICT CITY TARAKAN.*
- Sugiyarti, gita. (2012). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG).*
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D.*
- Sutrisno, E. (2013). Budaya Organisasi, Cetakan Ketiga. In *Jakarta: Prena Media Group.*
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. In *Kencana Prenada Media Group.*
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Yuliawan, E., & Nurrohman, fendi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ORION CYBER INTERNET. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM, Volume 11.*

LAMPIRAN 1**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Moh Ulwan Azmi

NIM 1751157

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Judul : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)

No.	Tanggal Bimbingan	Deskripsi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	18 Oktober 2023	Proposal Bab 1-3	
2	5 November 2023	Penambahan sitasi dosen pembimbing	
3	28 November 2023	Revisi dari dosen penguji II	
4	30 November 2023	Skripsi bab 1-5	
6	7 Desember 2023	Menambahkan paragraph yang menjelaskan persamaan dan orisinalitas penelitian terdahulu	
7	7 Desember 2023	Menambahkan paragraph yang menjelaskan tentang instrument penelitian	

Malang, 20 Maret 2024


Moh Ulwan Azmi

LAMPIRAN 2**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Moh Ulwan Azmi
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 4 Juni 1999
Alamat : Jl. Manutsari No. 11c Denpasar
Email : azmiulwan24@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SD 7 Pemecutan
2011 – 2014 : SMP PGRI 1 Singosari
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Singosari
2017 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab PKPBA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris PPBI UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 20 Maret 2024



Moh Ulwan Azmi

LAMPIRAN 3

DATA KUESIONER

1. Data Kuesioner Kompensasi

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	4	4	2	4
2	4	3	4	4
3	5	2	4	5
4	5	4	5	5
5	5	1	3	4
6	4	3	2	5
7	4	5	4	4
8	4	4	4	4
9	4	3	4	4
10	1	1	1	2
11	4	3	4	4
12	5	3	5	5
13	4	2	4	5
14	4	4	4	4
15	4	1	2	4
16	5	4	5	5
17	4	5	4	4
18	5	3	4	4
19	3	3	3	3
20	5	3	5	5
21	4	3	4	4
22	5	4	5	5
23	4	5	4	4
24	5	1	5	5
25	4	3	5	5
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	4	3	3	4
29	4	4	4	4
30	5	2	5	5
31	4	4	5	4
32	4	4	4	4
33	4	4	4	4
34	5	4	3	4
35	4	4	4	4
36	4	2	4	4
37	4	2	4	5
38	5	1	5	5
39	4	2	5	4
40	4	3	4	5
41	4	3	4	4
42	4	4	3	2
43	5	3	4	4
44	5	5	5	5
45	4	2	4	4
46	4	2	4	5
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	3	3	3	4
50	4	4	4	4
51	4	3	4	4

52	4	2	3	4
53	4	4	4	4
54	4	4	4	4
55	5	5	5	5
56	4	4	4	4
57	4	4	3	3
58	5	5	5	5
59	4	4	3	3
60	3	3	3	3
61	5	3	5	5
62	4	3	4	4
63	5	4	5	5
64	4	5	4	4
65	5	1	5	5

2. Data Kuesioner Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3
1	5	5	5
2	4	4	4
3	5	5	5
4	5	5	5
5	4	4	4
6	5	4	4
7	4	4	4
8	3	3	3
9	3	3	4
10	4	4	3
11	4	4	4
12	5	3	5
13	5	4	4
14	5	5	5
15	1	4	4
16	4	4	4
17	4	4	4
18	4	4	4
19	4	4	4
20	4	4	5
21	5	4	5
22	4	4	4
23	4	5	5
24	4	5	5
25	4	4	4
26	4	4	4
27	4	4	4
28	4	4	4
29	4	4	4
30	5	5	5
31	5	3	4
32	4	4	4
33	4	4	4
34	5	5	5
35	4	4	4
36	4	4	4
37	5	5	5
38	5	5	5

39	5	4	5
40	5	4	5
41	5	5	5
42	4	4	4
43	4	4	4
44	5	5	5
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	4	4	4
49	4	3	3
50	4	4	4
51	5	4	5
52	4	4	4
53	4	4	4
54	4	4	4
55	5	5	5
56	4	4	4
57	4	4	4
58	5	5	5
59	4	4	4
60	4	4	4
61	4	4	5
62	5	4	5
63	4	4	4
64	4	5	5
65	4	5	5

3. Data Kuesioner Budaya Organisasi

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	4	4	4	4
2	4	4	5	3
3	5	4	5	4
4	4	4	5	4
5	1	4	4	4
6	4	4	5	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	3	3	4	4
11	4	4	4	4
12	5	5	5	4
13	5	4	5	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4
16	5	5	5	5
17	4	4	4	4
18	4	5	3	3
19	4	4	4	3
20	4	5	5	5
21	4	4	4	4
22	5	5	5	5
23	5	3	4	4
24	5	2	5	4
25	4	4	5	5
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	3	4	4	4
29	4	4	4	4
30	5	4	5	5
31	5	4	5	4
32	4	4	4	4
33	4	4	4	4
34	4	5	5	4
35	4	4	4	4
36	4	4	4	4
37	5	4	4	4
38	5	4	4	4

39	4	5	5	5
40	5	4	4	5
41	4	4	4	4
42	2	4	3	4
43	4	4	4	4
44	5	5	5	5
45	4	4	4	4
46	4	5	5	5
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	3	4	4	3
50	4	4	4	4
51	5	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	4	4	4	4
55	5	5	5	5
56	4	4	4	4
57	4	4	4	4
58	5	5	5	5
59	4	4	4	4
60	4	4	4	3
61	4	5	5	5
62	4	4	4	4
63	5	5	5	5
64	5	3	4	4
65	5	2	5	4

4. Data Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3
1	4	4	4
2	4	3	4
3	4	4	5
4	4	4	5
5	4	4	4
6	5	5	5
7	4	4	4
8	3	4	4
9	4	3	5
10	3	4	4
11	4	4	4
12	4	5	5
13	4	4	4
14	4	4	4
15	4	3	4
16	4	4	4
17	5	5	5
18	4	4	4
19	4	4	4
20	5	5	5
21	4	4	5
22	5	5	5
23	5	3	3
24	5	5	5
25	3	3	4
26	4	4	4
27	4	4	4
28	4	5	5
29	4	4	4
30	4	5	5
31	4	4	5
32	4	4	4
33	4	4	4
34	4	5	5
35	4	4	4
36	4	4	4
37	4	3	4
38	4	4	5

39	4	5	5
40	3	3	5
41	4	4	4
42	4	4	4
43	4	4	5
44	5	5	5
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	4	4	4
49	4	4	4
50	4	4	4
51	5	5	5
52	5	4	4
53	4	4	4
54	4	4	4
55	5	5	5
56	4	4	4
57	4	4	4
58	5	5	5
59	4	4	4
60	4	4	4
61	5	5	5
62	4	4	5
63	5	5	5
64	5	3	3
65	5	5	5

5. Data Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3
1	5	4	5
2	4	4	4
3	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	4	4	4
9	4	4	4
10	3	4	4
11	2	2	4
12	5	5	5
13	4	4	4
14	4	4	4
15	4	2	4
16	5	5	5
17	4	4	4
18	4	4	4
19	3	3	4
20	4	4	5
21	4	4	5
22	5	4	5
23	3	3	3
24	5	5	5
25	4	4	4
26	4	4	4
27	4	4	4
28	4	4	4
29	4	4	4
30	5	4	4
31	5	4	4
32	4	4	4
33	4	4	4
34	5	5	5
35	4	4	4
36	4	2	4
37	4	4	4
38	5	5	5

39	4	4	5
40	5	5	5
41	4	4	4
42	4	4	4
43	5	5	5
44	5	5	5
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	4	4	4
49	4	4	4
50	4	4	4
51	4	4	4
52	4	4	4
53	4	4	4
54	4	4	4
55	5	5	5
56	4	4	4
57	4	4	4
58	5	5	5
59	4	4	4
60	3	3	4
61	4	4	5
62	4	4	5
63	5	4	5
64	3	3	3
65	5	5	5

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)**

Kepada responden terhormat,

Perkenalkan nama saya Moh Ulwan Azmi mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari sekalian untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini nantinya akan dipergunakan untuk memperkuat data penelitian skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Sinar Indogreen Kencana)"**.

Data dan informasi yang telah diisikan dalam kuesioner ini akan digunakan secara bijak dan hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir. Apabila terdapat kritik maupun saran terkait kuesioner ini, anda dapat menghubungi saya melalui kontak yang tertera pada kuesioner ini. Atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih banyak kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/Saudari.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

a. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :

2. Usia :

3. Lama bekerja :

b. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 3 = Kurang Setuju (KS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Setelah pengisian kuesioner, mohon Bapak/Ibu segera kembalikan kepada yang menyerahkan Kuesioner ini. Atas Kerjasama yang baik dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin :

Usia :

Lama Berker :

1. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan setiap bulan					
2	Gaji saat ini sudah mencukupi kebutuhan diri					
3	Mendapatkan insentif ketika bekerja dihari libur besar					
4	Adanya imbalan ketika bekerja lebih dari jam kerja					

2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
2	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
5	Hubungan antar karyawan membantu dalam bekerja					
6	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama Karyawan					

3. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada pegawai					
2	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai					
3	Pegawai mampu untuk menjalankan program, dan penyatu visi dan misi instansi					
4	Pegawai mampu untuk menjaga identitas jati diri instansi					
5	Perusahaan selalu memberikan kesempatan karyawan untuk belajar lebih					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					

4. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya.					
2	Perusahaan memberikan penghargaan ketika menjadi karyawan paling aktif					
3	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan					
4	Terdapat kesempatan untuk meningkatkan kariir					
5	Mendapat dukungan dari atasan langsung saat mengerjakan tugas kerja					

6	Atasan langsung menilai prestasi kerja secara objectif					
---	--	--	--	--	--	--

5. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan					
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5	Dapat menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai					
6	Dapat menjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai					

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Narasumber

Umur	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	22	34%
>25 tahun	43	66%
Jumlah	65	100%

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<2 Tahun	28	43%
>2 Tahun	37	57%
Jumlah	65	100%

Gender	Frekuensi	Presentase
Perempuan	12	19%
Laki-laki	53	81%
Jumlah	65	100%

2. Data Kuesioner

- Kompensasi

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	1	1.5%	0	0.0%	3	4.6%	42	64.6%	19	29.2%
X1.2	6	9.2%	9	13.8%	19	29.2%	24	36.9%	7	10.8%
X1.3	1	1.5%	3	4.6%	10	15.4%	34	52.3%	17	26.2%
X1.4	0	0.0%	2	3.1%	4	6.2%	38	58.5%	21	32.3%

- Lingkungan Kerja

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	1	1.5%	0	0.0%	2	3.1%	41	63.1%	21	32.3%
X2.2	0	0.0%	0	0.0%	5	7.7%	44	67.7%	16	24.6%
X2.3	0	0.0%	0	0.0%	3	4.6%	38	58.5%	24	36.9%

- Budaya Organisasi

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	1	1.5%	1	1.5%	3	4.6%	41	63.1%	19	29.2%
X3.2	0	0.0%	2	3.1%	3	4.6%	47	72.3%	13	20.0%
X3.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	41	63.1%	22	33.8%
X3.4	0	0.0%	0	0.0%	5	7.7%	47	72.3%	13	20.0%

- Kepuasan Kerja

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0.0%	0	0.0%	4	6.2%	46	70.8%	15	23.1%
Y.2	0	0.0%	0	0.0%	8	12.3%	40	61.5%	17	26.2%
Y.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	37	56.9%	26	40.0%

- Kinerja karyawan

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z.1	0	0.0%	1	1.5%	5	7.7%	42	64.6%	17	26.2%
Z.2	0	0.0%	3	4.6%	4	6.2%	46	70.8%	12	18.5%
Z.3	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%	43	66.2%	20	30.8%

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

1. Outer Model

Loading Factor

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.785	0.538	-0.452	0.046	-0.16
X1.2	0.757	0.469	-0.435	0.023	-0.123
X1.3	0.745	-0.627	0.629	-0.128	0.075
X1.4	0.700	-0.444	0.308	0.06	0.232
X2.1	0.007	0.817	1.418	-0.18	0.048
X2.2	-0.065	0.758	-1.022	0.055	-0.115
X2.3	0.051	0.842	-0.455	0.125	0.056
X3.1	0.102	-0.755	0.876	-0.302	0.021
X3.2	-0.142	-0.068	0.673	0.992	0.014
X3.3	0.007	-0.444	0.936	-0.18	0.048
X3.4	-0.065	1.826	0.605	0.055	-0.115
Y1	0.006	0.121	-0.003	0.858	-0.133
Y2	-0.142	-0.068	0.046	0.843	0.014
Y3	0.154	-0.062	-0.048	0.743	0.138
Z1	0.104	0.181	-0.080	0.015	0.870
Z2	-0.010	-0.252	-0.029	0.186	0.817
Z3	-0.107	0.063	0.121	-0.214	0.768

Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted
Kompensasi	0.559
Lingkungan Kerja	0.650
Budaya Organisasi	0.543
Kepuasan Kerja	0.667
Kinerja Karyawan	0.671

Path Coefficient dan Laten

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	(0.747)	0.382	0.378	0.412	0.323
X2	0.382	(0.896)	0.737	0.380	0.504
X3	0.378	0.802	(0.892)	0.451	0.505
Y	0.412	0.380	0.451	(0.816)	0.453
Z	0.323	0.504	0.505	0.453	(0.819)

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompensasi	0.736	0.835
Lingkungan Kerja	0.730	0.848
Budaya Organisasi	0.687	0.813
Kepuasan Kerja	0.748	0.857
Kinerja Karyawan	0.754	0.859

2. Inner Model

R-square

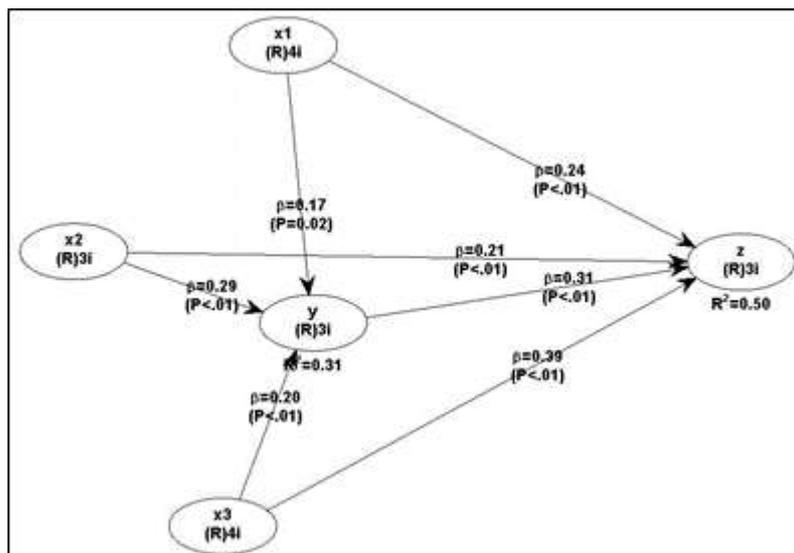
	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.501	0.486
Kinerja Karyawan	0.307	0.292

Q-Square

	Q-Square
Kepuasan Kerja	0.347
Kinerja Karyawan	0.311

3. Uji Hipotesis

Model Struktural



Hubungan Hipotesis

H	Pengaruh		Path Coef	P- Values	Keterangan
H1	Kompensasi	→ Kinerja Karyawan	0.240	<0.001	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.207	<0.001	Signifikan
H3	Budaya Organisasi	→ Kinerja Karyawan	0.394	<0.001	Signifikan
H4	Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.305	<0.001	Signifikan
H5	Kompensasi melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.050	0.194	Tidak Signifikan
H6	Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.089	0.063	Tidak Signifikan
H7	Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja	→ Kinerja Karyawan	0.060	0.153	Tidak Signifikan

LAMPIRAN 7



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI Gajayana 50 Malang Telepon (0341)
 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moh Ulwan Azmi
 NIM : 17510157
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Sinar Indogreen Kencana)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	26%	9%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 April 2024
 UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M