

BAB III
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana)

Pada bab III akan dijelaskan oleh penulis mengenai hasil dari pengolahan data primer yang dihimpun dari seluruh responden penelitian yang berjumlah 55 orang mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana), dimana data diperoleh melalui kuesioner yang telah diajukan kepada seluruh responden penelitian. Data disajikan dalam bentuk tabel yang menggambarkan persepsi responden serta perbandingan persentase jawaban responden dari berbagai pilihan jawaban yang telah disediakan.

Selain itu, pada bab ini penulis menyajikan data yang telah diolah dari hasil penelitian tentang persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian yang diangkat. Variabel-variabel tersebut meliputi kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik-teknik analisis yang digunakan penulis pada penelitian ini antara lain terdapat analisis inferensial (uji validitas dan realibilitas), uji korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis regresi dua tahap uji t, uji F, serta uji sobel (*sobel test*). Hasil pengujian instrumen penelitian ini menggunakan alat bantu program komputer SPSS (*Statistical Programme for Social Science*) versi 21.0.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner penelitian. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Hasil dari pengujian validitas dapat diperoleh dari nilai r-hitung pada perangkat lunak SPSS. Berdasarkan sampel yang digunakan, maka nilai r-hitung dapat diketahui dengan melihat r-tabel yang disesuaikan dengan *degree of freedom* dengan rumus sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa sampel penelitian berjumlah 55 orang (n), maka $55 - 2 = 53$ dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% sehingga dapat diketahui r-tabel sebesar 0,266. Adapun kriteria statistik yang ditentukan dalam pengambilan keputusan validitas antara lain :

- a. Jika r-hitung $>$ r-tabel (0,266) maka butir pertanyaan valid
- b. Jika r hitung \leq r-tabel (0,266) maka butir pertanyaan tidak valid
- c. Jika r hitung $>$ r-tabel; (0,266) namun bernilai negatif maka butir pertanyaan akan tetap dinyatakan tidak valid.

Terdapat 4 (empat) variabel yang akan diujikan penulis di dalam penelitian yang dilakukan, antara lain variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Sampurna Kuningan Juwana. Berikut ini akan disajikan tabel hasil perhitungan uji validitas variabel kompensasi (X_1) yang memiliki 2 (dua) indikator dengan 5 (lima) butir pertanyaan:

Tabel 3.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Kompensasi (X ₁)	Besaran gaji pokok sesuai harapan karyawan	0,496	0,266	valid
	Pemberian insentif/bonus sesuai dengan pencapaian kerja karyawan	0,537	0,266	valid
	Pemberian tunjangan yang sesuai dengan posisi kerjakaryawan	0,550	0,266	valid
	Besaran upah lembur sesuai dengan waktu yang dibebankan	0,328	0,266	valid
	Pimpinan selalu memberikan pujian terhadap tindakan prestatif karyawan	0,362	0,266	valid
	Prosedur pengambilan cuti karyawan dapat dilakukan dengan mudah	0,462	0,266	valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang terdapat pada variabel kompensasi memiliki r-hitung lebih dari r-tabel (0,266), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kompensasi (X₁) dinyatakan valid, yang berarti bahwa semua indikator dapat digunakan untuk menanyakan atau mengukur variabel kompensasi.

Variabel selanjutnya yang akan diuji tingkat validitasnya adalah variabel lingkungan kerja (X₂) yang memiliki 2 (dua) indikator dengan 8 (delapan) item pertanyaan. Berikut ini tabel perhitungan validitas variabel lingkungan kerja (X₂) :

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja (X ₂)	Tersedia fasilitas kerja yang dapat menunjang aktivitas karyawan	0,297	0,266	valid
	Kualitas fasilitas kerja pada perusahaan	0,467	0,266	valid
	Sirkulasi udara yang membuat karyawan merasa nyaman	0,579	0,266	valid
	Tingkat pencahayaan yang baik pada perusahaan	0,614	0,266	valid
	Tingkat kebisingan di perusahaan	0,321	0,266	valid
	Kerapian ruang kerja perusahaan	0,275	0,266	valid
	Hubungan kerja di perusahaan berlangsung dengan baik	0,571	0,266	valid
	Pimpinan selalu berupaya untuk mengembangkan suasana kerja yang mendukung peningkatan prestasi kerja	0,341	0,266	valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki r-hitung lebih dari r-tabel (0.266), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X₂) dinyatakan valid, yang berarti bahwa semua indikator dapat digunakan untuk menanyakan atau mengukur variabel lingkungan kerja.

Variabel selanjutnya yang akan diuji tingkat validitasnya adalah kepuasan kerja (Z). Variabel kepuasan kerja memiliki 2 (dua) butir pertanyaan. Berikut ini akan disajikan tabel perhitungan validitas variabel kepuasan karyawan (Z) :

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan	0,487	0,266	valid
	Kepuasan terhadap lingkungan kerja perusahaan	0,525	0,266	valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai r-hitung lebih dari r-tabel (0.266), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan variabel kepuasan kerja (Z) dinyatakan valid, yang berarti semua indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Variabel selanjutnya yang akan diuji validitasnya adalah kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan memiliki 5 (lima) butir pertanyaan. Berikut ini akan disajikan tabel perhitungan validitas variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Rasa tanggung jawab dalam bekerja	0,515	0,266	valid
	Kemampuan bekerja sama dengan baik pada perusahaan	0,307	0,266	valid
	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan dalam perusahaan	0,569	0,266	valid
	Keberhasilan dalam menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja dalam perusahaan	0,546	0,266	valid
	Tingkat kedisiplinan dalam bekerja di perusahaan	0,487	0,266	valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r-hitung

lebih dari r-tabel (0.266), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, yang berarti bahwa semua indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pernyataan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai angka cronbach $> 0,60$. Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak adalah sebagai berikut:

- a. Jika angka reliabilitas Cronbach Alpha melebihi angka 0,6 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- b. Jika angka reliabilitas Cronbach Alpha kurang dari angka 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Nilai cronbach alpha diperoleh dengan memasukan data jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden telah diberi skor (1-5) kedalam program aplikasi IBM SPSS versi 21.0, sehingga menghasilkan output setelah diolah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,704	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,690	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,631	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,727	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) hasil perhitungan *cronbach alpha* pada setiap variabelnya bernilai lebih besar dari 0,60 (*Cronbach alpha* \geq 0,60) sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner memiliki kesamaan hasil dalam waktu yang berbeda (reliabel) serta data yang dihasilkan juga akurat sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Apabila indikator tersebut ditanyakan kembali kepada responden yang sama maka jawabannya masih sama.

3.2 Analisis Deskripsi Variabel

3.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Variabel kompensasi (X_1) dalam penelitian ini memiliki 6 (enam) item pertanyaan. Berikut adalah hasil analisis dari setiap item pertanyaan yang diperoleh informasinya melalui jawaban dari para responden:

3.2.1.1 Kompensasi Materiil

Kompensasi materiil adalah kompensasi dalam bentuk materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Persepsi responden tentang kompensasi materiil terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan, antara lain sebagai berikut:

3.2.1.1.1 Besaran Gaji Pokok Sesuai Harapan Karyawan

Gaji pokok yang dimaksudkan di dalam penelitian ini merupakan gaji dasar yang diterima karyawan perusahaan sebagai bentuk balas jasa karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam pencapaian tujuan perusahaan yang dibayarkan secara periodik bersamaan dengan komponen gaji lain yang umumnya berlaku untuk tarif mingguan maupun bulanan. PT.Sampurna Kuningan Juwana memberikan gaji kepada para karyawannya setiap minggunya di hari Sabtu.

Dari data yang dikumpulkan oleh penulis mengenai persepsi responden terhadap besaran gaji pokok karyawan dapat dilihat melalui tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Besaran Gaji Pokok Sesuai Harapan Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	3	5
2	Sesuai	34	62
3	Cukup Sesuai	13	24
4	Tidak Sesuai	5	9
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa pernyataan paling banyak dipilih responden adalah sesuai, yaitu sebanyak 34 (62%) dan 3 (5%) responden menjawab sangat sesuai. Sedangkan 13 (24%) responden menjawab cukup sesuai dan 5 (9%) responden menjawab tidak sesuai. Responden yang menjawab sangat sesuai dan sesuai beralasan bahwa mereka menerima gaji pokok dari perusahaan dengan jumlah yang layak sesuai dengan perjanjian kerja diawal dimana gaji pokok disesuaikan dengan masa kerja untuk karyawan non kepala bagian. Jadi, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin besar pula gaji yang didapat.

Lalu, untuk posisi kepala bagian juga diberikan gaji lebih tinggi dan rata-rata responden yang menjawab sangat sesuai dan sesuai memiliki masa kerja cukup lama dibanding karyawan lain yang diisi pada bagian identitas responden, sehingga responden mengaku cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan karyawan yang menjawab cukup dan tidak sesuai beralasan bahwa mendapatkan gaji pokok yang dirasa masih kurang, dan menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja karyawan, tetapi juga pada kemampuan karyawan itu sendiri.

3.2.1.1.2 Pemberian Insentif/Bonus Sesuai Pencapaian Kerja Karyawan

Insentif/bonus yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan tambahan balas jasa yang diberikan PT.Sampurna Kuningan Juwana kepada karyawan yang bersangkutan karena telah mencapai suatu keberhasilan atau prestasi kerja tertentu, seperti misalnya keberhasilan dalam menambah inovasi produk, menambah *buyer*, maupun prestasi lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk *reward* atas pencapaian tersebut. Data yang dikumpulkan mengenai pemberian insentif/bonus perusahaan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.7
Pemberian Insentif/Bonus Sesuai dengan Pencapaian Kerja Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	8	15
2	Sesuai	40	72
3	Cukup Sesuai	7	13
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dipilih responden adalah sesuai, yakni sebanyak 40 (72%) responden dan 8 (15%) responden menjawab sangat sesuai, sedangkan 7 (13%) responden menjawab cukup sesuai. Karyawan yang menjawab sangat sesuai dan sesuai beralasan bahwa memang insentif/bonus tersebut diberikan perusahaan ketika karyawan mencapai suatu pencapaian atau prestasi kerja tertentu seperti misalnya keberhasilannya dalam menambah *buyer* perusahaan, menambah inovasi produk, dan prestasi kerja lainnya yang diberikan setiap enam bulan sekali jika ada prestasi kerja perorangan dan diberikan pada akhir tahun kepada karyawan-karyawan yang telah berkontribusi dalam peningkatan laba tahunan perusahaan dengan membagi sesuai jumlah kenaikan laba yang didapat. Sedangkan responden yang menjawab cukup sesuai beralasan bahwa kurang mengetahui dasar perhitungan dalam pemberian bonus/insentif perorangan. Sehingga, adakalanya merasa besaran insentif/bonus yang diberikan masih kurang jika dibandingkan dengan pencapaiannya tersebut.

3.2.1.1.3 Pemberian Tunjangan yang Sesuai dengan Jabatan Karyawan

Tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program pelayanan karyawan, dengan maksud untuk mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka waktu panjang. Tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana berupa Tunjangan Hari Raya, tunjangan transportasi dan makan (25% dari gaji), tunjangan keselamatan kerja (8,9% gaji ditanggung perusahaan), tunjangan kematian (0,5% gaji ditanggung perusahaan), dan tunjangan kesehatan (4% gaji ditanggung

perusahaan dan 1% gaji ditanggung karyawan). Data yang telah dikumpulkan mengenai pemberian tunjangan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Pemberian Tunjangan Sesuai dengan Posisi Kerja Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	18	33
2	Sesuai	28	51
3	Cukup Sesuai	9	16
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui bahwa pernyataan paling banyak dipilih responden adalah sesuai yaitu sebanyak 28 (51%) responden dan 18 (33%) responden menjawab sangat sesuai, sedangkan 9 (16%) responden menjawab cukup sesuai. Karyawan yang menjawab sangat sesuai dan sesuai beralasan bahwa tunjangan telah diberikan perusahaan dengan jumlah sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan dan tepat sasaran sesuai posisi kerja karyawan, dimana karyawan yang menempati posisi kerja tinggi (kepala bagian) dan masa kerja lebih lama untuk karyawan non kepala bagian akan mendapatkan tunjangan dengan jumlah lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan lain. Sedangkan, responden yang menjawab cukup sesuai beralasan bahwa seperti gaji pokok, besaran tunjangan non kepala bagian juga disesuaikan dengan masa kerja karena persentase pengaliannya dikalikan dengan gaji pokok yang didasarkan masa kerja, jadi semakin lama masa kerja maka semakin besar tunjangan yang didapat. Sehingga terkadang menimbulkan kecemburuan pada karyawan baru perusahaan.

3.2.1.1.2 Pemberian Upah Lembur sesuai dengan Waktu yang Dibebankan

Upah lembur yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan upah yang diterima karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur di luar jam kerja yang dilampauinya. Pimpinan PT.Sampurna Kuningan Juwana menetapkan upah lembur berdasarkan waktu lembur karyawan dengan perhitungan 1/173 gaji pokok/bulan) pada setiap jamnya kepada karyawan yang telah melaksanakan lembur atas pekerjaan di perusahaan.

Tabel 3.9
Pemberian Upah Lembur sesuai dengan Waktu yang Dibebankan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	17	31
2	Sesuai	35	64
3	Cukup Sesuai	3	5
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dipilih responden adalah sesuai, yakni sebanyak 35 (64%) responden dan 17 (31%) responden menjawab sangat sesuai, sedangkan 3 (5%) responden menjawab cukup sesuai. Rata-rata karyawan memberikan alasan bahwa memang kerja lembur karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dibayarkan berdasarkan jumlah jam lembur di luar jam kerja karyawan perusahaan, yakni dengan perhitungan 1/173 gaji pokok/bulan pada setiap jamnya.

3.2.1.2 Kompensasi Non Materil

Kompensasi materiil adalah kompensasi dalam non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam membantu pencapaian

tujuan perusahaan. Persepsi responden tentang kompensasi non materiil terdiri dari 2 (dua) pertanyaan, antara lain sebagai berikut:

3.2.1.2.1 Pimpinan selalu Memberikan Pujian terhadap Tindakan Prestatif Karyawan

Memberikan pujian adalah sebuah bentuk apresiasi pemimpin, termasuk pimpinan PT.Sampurna Kuningan Juwana untuk membangkitkan kepercayaan dan sebagai bentuk penghargaan diri karyawan atas prestasinya yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan kedepannya.

Data yang telah dikumpulkan penulis mengenai pemberian pujian terhadap tindakan prestatif karyawan dapat dilihat melalui tabel 3.10 berikut :

Tabel 3.10
Pimpinan selalu Memberi Pujian terhadap Tindakan Prestatif Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	10	18
2	Sering	39	71
3	Cukup Sering	6	11
4	Tidak Pernah	0	0
5	Sangat Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui bahwa pernyataan paling banyak dipilih responden adalah sering yakni sebanyak 39 (71%) responden dan 10 (18%) responden menjawab selalu, sedangkan 6 (11%) responden menjawab cukup sering. Responden yang menjawab selalu dan sering beralasan bahwa pujian tersebut diberikan pimpinan pada saat karyawan mencapai suatu prestasi kerja yang dapat mendorong peningkatan jumlah keuntungan perusahaan dan diiringi dengan pemberian insentif/bonus. Sedangkan responden yang menjawab cukup

sering beralasan bahwa pimpinan jarang memberikan pujian terhadap tindakan prestatif sederhana seperti ruangan kantor yang bersih dan rapi, peningkatan kedisiplinan karyawan, maupun hal sederhana lainnya.

3.2.1.2.2 Kesesuaian kebijakan Cuti (Jenis cuti dan Lama cuti) dengan Peraturan

Cuti adalah serangkaian kegiatan terencana yang merupakan hak setiap karyawan untuk memperoleh istirahat/libur bekerja dalam jangka waktu tertentu. Di Indonesia terdapat beberapa jenis cuti yang diterapkan pada perusahaan yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, biasanya setiap perusahaan mempunyai kebijakan tersendiri dalam penerapannya, termasuk PT. Sampurna Kuningan Juwana. Jenis-jenis cuti yang diberikan PT. Sampurna Kuningan Juwana kepada para karyawannya antara lain terdapat cuti tahunan sesuai UU No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) selama 12 hari (bagi karyawan yang telah memenuhi masa kerja 1 tahun secara berkesinambungan), cuti bersama, cuti hamil dan melahirkan (maksimal 3 bulan), cuti sakit, serta cuti untuk keperluan penting lainnya dengan alasan logis, seperti menikah atau terdapat anggota keluarga yang meninggal.

Data yang telah dikumpulkan oleh penulis mengenai persepsi responden kebijakan cuti karyawan perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.11 berikut :

Tabel 3.11
Kebijakan Cuti Karyawan dapat Baik

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	18	27
2	Sesuai	37	73
3	Cukup Sesuai	0	0
4	Tidak Sesuai	0	0
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa pernyataan paling banyak dipilih responden adalah baik yakni sebanyak 37 (73%) responden dan 18 (27%) responden menjawab sangat baik. Sebagian besar responden beralasan bahwa jenis-jenis cuti dan lama waktu cuti yang diberikan perusahaan beragam sesuai dengan peraturan pemerintah dibarengi prosedur cuti yang mudah karena tidak memberatkan karyawan, dimana pertama-tama karyawan perusahaan harus mengajukan permohonan cuti selambat-lambatnya 1 hari sebelum cuti dilaksanakan (kecuali untuk keperluan yang sifatnya mendadak, seperti sakit atau anggota keluarga meninggal) dengan mengisi form yang telah disediakan, kemudian perusahaan berhak menolak/menerima permohonan cuti tersebut disertai dengan alasan yang logis.

3.2.1.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi (X_1). Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini

dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Tabel 3.12
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kompensasi

No.	Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	K1	55	0	0	5	9	13	24	34	62	3	5	200	3.64
2.	K2	55	0	0	0	0	7	13	40	72	8	15	221	4.02
3.	K3	55	0	0	0	0	9	16	28	51	18	33	229	4.16
4.	K4	55	0	0	0	0	3	5	35	64	17	31	234	4.25
5.	K5	55	0	0	0	0	6	11	39	71	10	18	224	4.07
6.	K6	55	0	0	0	0	0	0	37	73	18	27	238	4.33
Mean Skor Variabel													4.06	

Keterangan :

- K1 : Besaran gaji pokok sesuai harapan karyawan
- K2 : Pemberian insentif/bonus sesuai dengan pencapaian kerja karyawan
- K3 : Pemberian tunjangan yang sesuai dengan posisi kerja karyawan
- K4 : Besaran upah lembur sesuai dengan waktu yang dibebankan
- K5 : Pimpinan selalu memberikan pujian terhadap tindakan prestatif karyawan
- K6 : Kebijakan pemberian cuti karyawan yang baik

Berdasarkan tabel 3.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel kompensasi adalah 4,06. Nilai rata - rata ini digunakan sebagai alat ukur peneliti dalam melihat jawaban responden. Indikator dengan nilai di atas rata-rata skor variabel adalah item K3 mengenai pemberian tunjangan perusahaan karena tunjangan tersebut telah diberikan perusahaan secara tepat sasaran sesuai dengan posisi kerja dan masa kerja karyawan. Item K4 mengenai besaran upah lembur karena sesuai lama waktu lembur. Lalu, item K5 mengenai pemberian pujian oleh pimpinan karena pujian tersebut sering diberikan pimpinan saat karyawan mencapai suatu prestasi kerja. Dan item K6 mengenai kebijakan

pemberian cuti karena perusahaan memberikan cuti sesuai peraturan pemerintah dan prosedur cuti yang mudah. Adanya nilai di bawah rata-rata pada item K1 disebabkan gaji pokok yang dirasa masih kurang dan karyawan menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja, tetapi juga pada kemampuan karyawan itu sendiri, lalu item K2 disebabkan responden tidak mengetahui dasar perhitungan dalam pemberian bonus/insentif perorangan. Sehingga, adakalanya karyawan merasa besaran insentif/bonus yang diberikan perusahaan masih kurang jika dibandingkan dengan pencapaian kerjanya.

3.2.1.4 Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategorisasi variabel kompensasi yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Pemberian penilaian variabel kompensasi menggunakan tingkat pengukuran interval agar lebih mudah dalam mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden. Jawaban dikategorikan menjadi 5 kategori jawaban berdasarkan skala Likert. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori yakni:

- a. Kategori Sangat Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Tidak Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Baik nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil kategorisasi nilai jawaban kemudian dibuat lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel kompensasi terdiri dari 5 (lima) pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor Maksimal = 25

Skor Minimal = 5

Jumlah Kelas = 5

$$I = \frac{R}{k} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kompensasi (X_1), maka tabel distribusi yang akan terbentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Kategorisasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kompensasi

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	5-9	Sangat Tidak Baik	0	0
2	> 9-13	Tidak Baik	0	0
3	> 13-17	Cukup Baik	25	46
4	> 17-21	Baik	27	49
5	> 21-25	Sangat Baik	3	5
Jumlah			55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.13 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengkategorisasikan variabel kompensasi berada pada kategori baik yakni sebanyak 35 (64%) responden. Hal-hal yang melatarbelakangi penilaian terhadap variabel kompensasi berada pada kategori baik didukung oleh beberapa aspek seperti pada pemberian tunjangan, upah lembur, pemberian pujian terhadap

tindakan prestatif karyawan, dan kebijakan cuti. Selain itu, terdapat juga aspek yang masih perlu diperbaiki seperti pemberian gaji pokok dan insentif/bonus.

3.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka saat bekerja. Di dalam penelitian ini terdapat 8 (delapan) item pertanyaan antara lain :

3.2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada lingkungan kerja fisik terdapat indikator-indikator yang dapat mengukurnya, antara lain :

3.2.2.1.1 Ketersediaan Fasilitas Kerja yang Menunjang Aktivitas Karyawan

Fasilitas kerja yang dimaksud disini merupakan segala sesuatu yang ditempati dan dipergunakan oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana. Sehingga, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa disertai alat kerja atau fasilitas kerja tersebut.

Data yang telah dikumpulkan oleh penulis mengenai fasilitas kerja yang dapat menunjang aktivitas karyawan dapat dilihat melalui tabel 3.14 berikut :

Tabel 3.14
Tersedia Fasilitas Kerja yang dapat Menunjang Aktivitas Karyawan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tersedia	8	15
2	Tersedia	36	65
3	Cukup Tersedia	11	20
4	Kurang Tersedia	0	0
5	Tidak Tersedia	0	0
Jumlah		55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.14 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab tersedia yakni sebanyak 36 (65%) responden dan 8 (15%) responden menjawab sangat tersedia, sedangkan 11 (20%) menjawab cukup tersedia. Responden yang menjawab sangat tersedia dan tersedia beralasan bahwa mereka merasa terbantu dengan adanya fasilitas-fasilitas tersebut antara lain, untuk semua karyawan secara umum mendapatkan fasilitas seperti bangunan gedung, lahan parkir, dan tempat ibadah. Untuk karyawan yang bekerja pada bagian kantor mendapatkan fasilitas kerja seperti komputer perusahaan, wifi, meja, kursi, dan peralatan menulis lainnya. Untuk karyawan yang bekerja pada bagian produksi responden mendapatkan fasilitas berupa peralatan-peralatan produksi seperti misalnya masker, kacamata gerinda, gerinda listrik, beserta peralatan-peralatan yang mendukung aktivitas produksi lainnya. Selain itu, karyawan yang bekerja pada bagian produksi artwork juga disediakan meja kerja beserta peralatannya seperti komputer dan peralatan menulis lainnya untuk membuat rancangan bentuk artwork yang akan dibuat. Sedangkan responden yang menjawab cukup tersedia beralasan bahwa perlu adanya pemeliharaan atas fasilitas-fasilitas yang telah tersedia tersebut agar dapat membantu menunjang aktivitas kerja dalam jangka

waktu lama, karena pernah dijumpai komputer perusahaan yang mendadak *error*, sehingga fasilitas tersebut tersendat dalam menunjang aktivitas karyawan serta perlu tambahan peralatan produksi seperti cetakan kuningan yang sedang menjadi fokus perusahaan agar mampu menghasilkan semakin banyak produk inovatif untuk memuaskan konsumen dan mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

3.2.2.1.2 Kualitas Fasilitas Kerja pada Perusahaan

Fasilitas yang berkualitas adalah fasilitas yang mempunyai mutu baik. Semakin baik kualitas dari fasilitas kerja, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang didukung karenanya. PT.Sampurna Kuningan Juwana sebagai salah satu perusahaan kuningan terbesar di Kecamatan Juwana selalu berusaha menyediakan fasilitas kerja yang berkualitas kepada karyawannya untuk meningkatkan efektifitas serta efisiensi karyawan dalam bekerja.

Data yang telah dikumpulkan dari para responden mengenai kualitas fasilitas kerja yang baik pada perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.15 berikut :

Tabel 3.15
Kualitas Fasilitas Kerja pada Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	22
2	Baik	39	71
3	Cukup Baik	4	7
4	Kurang Baik	0	0
5	Tidak Baik	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.15 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab baik, yakni sebanyak 39 (71%) dan 12 (22%) responden menjawab sangat baik dan baik, sedangkan 4 (7%) responden menjawab cukup baik.

Responden yang menjawab sangat baik dan baik beralasan bahwa mereka menganggap hampir seluruh fasilitas kerja yang disediakan PT.Sampurna Kuningan Juwana memiliki mutu baik karena bisa membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Sedangkan responden yang menjawab cukup baik beralasan bahwa kurang mengetahui perihal kualitas dari fasilitas kerja, akan tetapi responden merasa terbantu dengan disediakannya berbagai macam fasilitas kerja yang ada di dalam perusahaan.

3.2.2.1.3 Sirkulasi Udara yang Membuat Karyawan Merasa Nyaman

Sirkulasi udara adalah tempat pergantian udara di sebuah ruangan dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam yang penting bagi sebuah bangunan termasuk PT.Sampurna Kuningan Juwana untuk mendukung aktivitas di dalamnya. Tujuan dibuatnya lubang-lubang sirkulasi udara pada PT.Sampurna Kuningan Juwana adalah membuat udara dingin akan berada di bawah, lalu udara panas akan naik dan ke luar melalui lubang sirkulasi tersebut sehingga temperatur di dalam ruangan akan menjadi lebih sejuk

Data yang telah dikumpulkan penulis mengenai sirkulasi udara pada perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.16 berikut :

Tabel 3.16
Sirkulasi Udara yang Membuat Karyawan Merasa Nyaman

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Nyaman	12	22
2	Nyaman	37	67
3	Cukup Nyaman	6	11
4	Kurang Nyaman	0	0
5	Tidak Nyaman	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.16 dapat diketahui bahwa bahwa responden paling banyak menjawab nyaman, yakni sebanyak 16 (29%) responden dan 12 (22%) responden menjawab sangat nyaman, sedangkan 6 (11%) responden menjawab cukup nyaman. Responden yang menjawab nyaman dan sangat nyaman beralasan bahwa mereka merasakan dampak positif dari dibuatnya sirkulasi udara tersebut dimana temperatur ruangan menjadi lebih sejuk dan responden bisa bekerja dengan nyaman, sedangkan responden yang menjawab cukup nyaman juga beralasan bahwa tidak terlalu menemui masalah dengan sirkulasi udara, tapi pernah merasakan sedikit gerah ketika berada pada sebuah ruangan di perusahaan.

3.2.2.1.4 Tingkat Pencahayaan yang Baik pada Perusahaan

Pencahayaan yang dimaksud adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang membantu karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pencahayaan pada sebuah perusahaan juga berfungsi agar karyawan dapat melihat secara detail peralatan dan pekerjaan yang sedang dilakukannya, serta memungkinkan karyawan untuk bergerak dengan mudah.

Data yang dikumpulkan oleh penulis mengenai tingkat pencahayaan perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.17 berikut :

Tabel 3.17
Tingkat Pencahayaan yang Baik pada Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	13	23
2	Baik	34	62
3	Cukup Baik	8	15
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.17 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab baik, yakni sebanyak 34 (62%) responden dan 13 (23%) responden menjawab sangat baik, sedangkan 8 (15%) responden menjawab cukup baik. Responden yang menjawab sangat baik dan baik beralasan bahwa mereka merasa pas atau cocok dengan pencahayaan ruangan seperti ini. Sedangkan responden yang menjawab cukup baik berpendapat atau memberi saran kepada perusahaan untuk mencoba mengganti warna *background* dinding lain selain warna abu-abu agar ruangan terlihat lebih *fresh* dan terang di kemudian hari. Karena menurutnya dinding ruangan dapat berpengaruh terhadap tingkat pencahayaan perusahaan.

3.2.2.1.5 Tingkat Kebisingan di dalam Perusahaan

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran seseorang yang terpapar. Jika tingkat kebisingan perusahaan tinggi, maka sebisa mungkin perusahaan segera mengambil tindakan untuk meredam atau mengurangi kebisingan tersebut. PT.Sampurna Kuningan Juwana sebagai salah satu perusahaan manufaktur kuningan tidak menghasilkan suara bising sebesar perusahaan yang menggunakan mesin-mesin besar lainnya. Data mengenai tingkat kebisingan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.18
Tingkat Kebisingan di dalam Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Bising	8	15
2	Tidak Bising	43	78
3	Cukup Bising	4	7
4	Bising	0	0
5	Sangat Bising	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.18 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab tidak bising, yakni sebanyak 43 (78%) responden dan 8 (15%) responden menjawab sangat tidak bising, sedangkan 4 (7%) menjawab cukup tidak bising. Responden yang menjawab ketiga opsi jawaban tersebut beralasan bahwa proses produksi kuningan tidak seperti pada pabrik-pabrik besar yang menggunakan banyak mesin yang menghasilkan suara bising, akan tetapi suara bising tersebut tetap muncul terkhusus dari adanya proses produksi perusahaan. Namun, responden mengaku tidak terlalu terganggu meskipun terdengar suara bising dari adanya proses produksi tersebut.

3.2.2.1.6 Kerapian Ruang Kerja Perusahaan

Kerapian ruang kerja adalah suatu kondisi ketika ruang kerja tersebut tertata dengan baik, teratur, serta pada tempatnya. Apabila ruang kerja tertata rapi akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan memudahkan dalam melakukan pekerjaan, namun sebaliknya apabila ruang kerja tidak tertata rapi maka pelaksanaan pekerjaan karyawan akan terganggu. Berikut ini disajikan tabel 3.19 mengenai tanggapan responden terhadap kerapian tata letak perusahaan :

Tabel 3.19
Kerapian Tata Letak Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rapi	17	31
2	Rapi	35	64
3	Cukup Rapi	3	5
4	Tidak Rapi	0	0
5	Sangat Tidak Rapi	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.19 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab rapi, yakni sebanyak 35 (64%) responden dan 17 (31%) responden menjawab sangat rapi, sedangkan 3 (5%) responden menjawab cukup rapi. Responden yang menjawab sangat rapi dan rapi beralasan bahwa barang-barang di ruang kerja tertata dengan teratur pada tempatnya sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan responden yang menjawab cukup rapi beralasan bahwa pernah merasa kesulitan dalam mencari barang terutama peralatan produksi karena tidak berada pada tempatnya yang kemudian memakan waktu karyawan dalam mencarinya.

3.2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja yang ada di dalam perusahaan, baik itu hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, maupun hubungan antar karyawan perusahaan.

3.2.2.2.1 Hubungan Kerja di Perusahaan Berlangsung dengan Baik

Hubungan kerja yang dimaksud disini adalah hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan pimpinan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja terjalin karena setiap kegiatan pada PT.Sampurna Kuningan Juwana saling berhubungan dan membutuhkan koordinasi satu sama lainnya karena setiap unsur dalam perusahaan harus saling bahu membahu untuk memajukan perusahaan, dimana hubungan kerja yang ada pada perusahaan dapat terjadi dengan adanya interaksi secara langsung maupun melalui perantara seperti misalnya dengan memanfaatkan alat komunikasi *handphone* sebagai media dalam melaksanakan hubungan kerja dengan dibentuk

grup *WhatsApp* yang dapat memudahkan komunikasi dalam perusahaan, meskipun tidak semua karyawan memiliki handphone, hal tersebut tidak menghambat/mengganggu jalannya hubungan kerja dikarenakan informasi juga disebarkan secara langsung kepada setiap individu yang bersangkutan baik itu pada saat apel pagi maupun waktu kondisional lainnya. Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan seperti misalnya mengenai sikap dan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan, pengkoordinasian kerja antar bagian di perusahaan, maupun pengawasan karyawan di dalam bekerja. Sedangkan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan di perusahaan seperti misalnya hubungan kerjasama dan pengkoordinasian yang terjalin pada saat mereka mereka memiliki kontrak kerja dengan perusahaan.

Data yang dikumpulkan oleh penulis mengenai hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.20 berikut :

Tabel 3.20
Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan Berlangsung dengan Baik

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	20
2	Baik	39	71
3	Cukup Baik	5	9
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.20 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab baik, yakni sebanyak 39 (71%) responden dan 11 (20%) responden menjawab baik, sedangkan 5 (9%) responden menjawab cukup baik. Responden

yang menjawab sangat baik dan baik beralasan bahwa selama ini terjalin hubungan kerja yang harmonis dan baik-baik saja tanpa adanya permasalahan antara responden dengan rekan kerjanya maupun dengan pimpinan perusahaan yang dapat mengganggu jalannya pekerjaan. Sedangkan beberapa responden yang memilih cukup baik beralasan karena pernah terdapat gesekan dengan rekan kerjanya seperti misalnya akibat tersinggung atas perkataan rekan kerja atau lain sebagainya, akan tetapi hal ini cepat terselesaikan secara damai oleh masing-masing individunya.

3.2.2.2.2 Pimpinan Berupaya Mengembangkan Suasana Kerja yang Mendukung Peningkatan Prestasi Kerja

Suasana kerja yang dimaksud disini adalah suasana kerja yang diupayakan pimpinan untuk mendorong karyawan agar semakin berprestasi dari waktu ke waktu untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, yang merupakan satu diantara tugas-tugas penting yang harus dilakukan pimpinan PT.Sampurna Kuningan Juwana. Data mengenai upaya pimpinan dalam mengembangkan suasana kerja yang mendukung prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.21
Pimpinan Berupaya untuk Mengembangkan
Suasana Kerja yang Mendukung Peningkatan Prestasi Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Berupaya	7	13
2	Berupaya	33	60
3	Cukup Berupaya	15	27
4	Tidak Berupaya	0	0
5	Sangat Tidak Berupaya	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.21 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab sering, yakni sebanyak 33 (60%) responden dan 7 (60%) responden menjawab selalu, sedangkan 15 (27%) responden menjawab cukup sering. Responden yang menjawab selalu dan sering beralasan karena terdapat aksi nyata yang dilakukan oleh pemimpin, seperti adanya kesempatan *sharing* antara pimpinan dengan karyawan di jam istirahat maupun waktu-waktu tertentu yang fleksibel, serta pimpinan menganjurkan para senior untuk berbagi pengalaman kerja dengan karyawan baru. Selain itu, di awal kerja karyawan biasanya diberikan masa percobaan selama kurang lebih 2 bulan untuk dapat menguasai ilmu yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan responden yang menjawab cukup sering beralasan bahwa pimpinan masih perlu mengembangkan upaya tersebut agar semakin baik seperti dengan diadakannya pelatihan beberapa waktu sekali agar kemampuan karyawan semakin terasah dan semakin kreatif utamanya di dalam membuat bermacam produk dan model kuningan.

3.2.2.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja (X_2).

Tabel 3.22
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel lingkungan kerja

No.	Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	LK1	55	0	0	0	0	11	20	36	65	8	15	217	3.94
2.	LK2	55	0	0	0	0	4	7	39	71	12	22	228	4.15
3.	LK3	55	0	0	0	0	6	11	37	67	12	22	226	4.11
4.	LK4	55	0	0	0	0	8	15	34	62	13	23	225	4.09
5.	LK5	55	0	0	0	0	4	7	43	78	8	15	224	4.07
6.	LK6	55	0	0	0	0	3	5	35	64	17	31	234	4.25
7.	LK7	55	0	0	0	0	5	9	39	71	11	20	221	4.02
8.	LK8	55	0	0	0	0	15	27	33	60	7	13	212	3.85
Mean Skor Variabel													4.06	

Keterangan :

LK1 : Tersedia fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang aktivitas karyawan

LK2 : Kualitas fasilitas kerja pada perusahaan

LK3 : Sirkulasi udara yang membuat karyawan merasa nyaman

LK4 : Tingkat pencahayaan yang baik pada perusahaan

LK5 : Tingkat kebisingan di dalam perusahaan

LK6 : Kerapian ruang kerja perusahaan

LK7 : Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan berlangsung dengan baik

LK8 : Pimpinan selalu berupaya untuk mengembangkan suasana kerja yang mendukung peningkatan prestasi kerja

Berdasarkan tabel 3.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel lingkungan kerja adalah 4,06. Indikator dengan nilai rata-rata di atas rata-rata skor variabel adalah item LK2 karena responden menganggap hampir seluruh fasilitas kerja yang disediakan perusahaan berkualitas sebab bisa membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Item LK3 karena sirkulasi udara yang membuat karyawan merasa nyaman. Item LK4 karena responden merasa cocok dengan pencahayaan ruangan seperti ini. Item LK5 karena proses produksi kuningan tidak seperti pada pabrik-pabrik besar yang menggunakan banyak mesin yang menghasilkan suara bising mengganggu. Dan

item LK7 karena responden menjawab selama ini terjalin hubungan yang baik-baik saja dengan rekan kerjanya maupun dengan pimpinan. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai dibawah rata-rata skor variabel adalah item LK1 karena perlu pemeliharaan fasilitas yang telah ada serta perlu penambahan alat cetak kuningan untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif. Dan item LK8 karena menurut sebagian responden masih perlu dikembangkan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar semakin baik kedepannya.

3.2.2.4 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategorisasi variabel lingkungan kerja antara lain sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Pemberian penilaian terhadap variabel lingkungan kerja menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat lebih mudah dalam mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut :

- a. Kategori Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Kurang Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Baik nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil kategorisasi nilai jawaban kemudian dibuat lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 (delapan) pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan = 8

Skor Maksimal = 40

Skor Minimal = 8

Jumlah Kelas = 5

$$I = \frac{R}{k} = \frac{40 - 8}{5} = 6.4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel lingkungan kerja (X_2), maka tabel distribusi yang akan terbentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 3.23
Kategorisasi Jawaban Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	8 -14.4	Tidak baik	0	0
2	> 14.4-20.8	Kurang Baik	0	0
3	> 20.8-27.2	Cukup Baik	17	31
4	> 27.2-33.6	Baik	31	56
5	> 33.6-40	Sangat Baik	7	13
Jumlah			55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.23 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengkategorisasikan variabel lingkungan kerja pada kategori baik yakni sebanyak 31 (56%) responden. Hal-hal yang mendukung penilaian terhadap variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik yakni dari aspek kualitas fasilitas kerja, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, kerapian ruang kerja, tingkat kebisingan dan hubungan antar rekan kerja maupun dengan pimpinan. Akan tetapi, terdapat beberapa item yang perlu ditingkatkan seperti ketersediaan

fasilitas yang mendukung aktivitas kerja, dan upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dengan realita yang ada pada pekerjaan. Di dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain :

3.2.3.1 Kepuasan terhadap Kompensasi yang Diberikan Perusahaan

Kepuasan terhadap kompensasi yang dimaksud adalah adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapat mengenai pemberian kompensasi perusahaan. Perusahaan satu dengan yang lain termasuk PT.Sampurna Kuningan Juwana memiliki kebijakan tersendiri dalam mengelola pemberian kompensasi kepada para karyawan atas dedikasinya terhadap perusahaan.

Data yang dikumpulkan oleh penulis mengenai kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 3.24
Kepuasan terhadap Kompensasi yang Diberikan Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	9	16
2	Puas	34	61
3	Cukup Puas	10	18
4	Tidak Puas	2	4
5	Sangat Tidak Puas	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.24 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab puas, yakni sebanyak 34 (61%) responden dan 9 (16%) responden

menjawab sangat puas, sedangkan 10 (18%) responden menjawab cukup puas dan 2 (4%) responden menjawab tidak puas. Responden yang menjawab sangat puas dan puas beralasan karena harapan-harapan mereka akan kebijakan pemberian kompensasi sudah terpenuhi, seperti misalnya dalam besaran gaji pokok, insentif, tunjangan, kebijakan cuti, maupun pujian yang diberikan pimpinan perusahaan. Sedangkan responden yang menjawab cukup puas dan tidak puas beralasan bahwa masih terdapat harapan yang belum cukup terpenuhi dari kebijakan kompensasi perusahaan, seperti besaran gaji pokok karena gaji dirasa masih kurang dan karyawan menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja, tetapi juga pada kemampuan karyawan itu sendiri, lalu responden tidak mengetahui dasar perhitungan dalam pemberian bonus/insentif perorangan. Sehingga, adakalanya merasa besaran insentif/bonus yang diberikan perusahaan masih kurang jika dibandingkan dengan pencapaian kerjanya.

3.2.3.2 Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja Perusahaan

Kepuasan terhadap lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah apabila harapan-harapan karyawan terhadap segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja pada PT.Sampurna Kuningan Juwana dapat terpenuhi. Di dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, PT.Sampurna Kuningan Juwana selalu berusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang sebaik-baiknya bagi para karyawan sehingga dapat tercipta kepuasan yang dapat menunjang kontribusinya terhadap perusahaan. Data yang telah dikumpulkan mengenai kepuasan terhadap lingkungan kerja perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.25
Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	8	15
2	Puas	35	64
3	Cukup Puas	12	22
4	Tidak Puas	0	0
5	Sangat Tidak Puas	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.25 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab puas, yakni sebanyak 35 (64%) responden, 8 (15%) responden menjawab sangat puas, sedangkan 12 (22%) responden menjawab cukup puas. Responden yang menjawab sangat puas, puas, dan cukup puas beralasan bahwa harapan mereka akan lingkungan kerja perusahaan telah terpenuhi, seperti misalnya dari segi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kualitas fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Akan tetapi, disampaikan pula oleh responden yang menjawab cukup puas, bahwa masih perlu terus ditingkatkan kualitas lingkungan kerja seperti pada ketersediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang aktivitas karyawan, dengan merawat fasilitas yang telah ada serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pada saat ini seperti misalnya peralatan produksi kuningan agar dapat tercipta produk-produk kuningan yang inovatif dan memiliki daya saing tinggi, dan perlu peningkatan upaya pimpinan dalam mendukung prestasi kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

3.2.3.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (Z) untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang

memiliki nilai diatas rata-rata dan di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Tabel 3.26
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	KK1	55	0	0	2	4	10	18	34	61	9	16	215	3.90
2.	KK2	55	0	0	0	0	12	22	35	64	8	15	216	3.93
Mean Skor Variabel														3.92

Keterangan :

KK1 : Kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan

KK2 : Kepuasan terhadap lingkungan kerja perusahaan

Berdasarkan tabel 3.26 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel kepuasan kerja (Z) adalah 3,92. Indikator dengan nilai diatas rata-rata skor variabel adalah item KK2 karena masih perlu ditingkatkan kualitas lingkungan kerja seperti pada ketersediaan fasilitas kerja serta upaya pimpinan dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Item pertanyaan yang berada di bawah rata-rata adalah KK1 karena masih terdapat harapan yang belum cukup terpenuhi dari kebijakan kompensasi perusahaan, seperti besaran gaji pokok, besaran bonus/insentif perorangan, serta upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3.2.3.7 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi variabel kepuasan kerja (Z) antara lain sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas, dan tidak puas. Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menggunakan pengukuran interval agar lebih mudah dalam mengkategorisasikan

persepsi responden dengan kategori jawaban berdasarkan skala Likert. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban yakni :

- a. Kategori Tidak Puas dengan nilai 1
- b. Kategori Kurang Puas dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Puas nilai 3
- d. Kategori Puas dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Puas dengan nilai 5

Dari hasil kategorisasi nilai jawaban kemudian dibuat lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Variabel kepuasan kerja (Z) terdiri dari 5 (lima) pernyataan dengan perhitungan interval kelas sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor Maksimal = 25

Skor Minimal = 5

Jumlah Kelas = 5

$$I = \frac{R}{k} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kepuasan kerja (Z), maka tabel distribusi yang akan terbentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 3.27
Kategorisasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	5-9	Tidak puas	0	0
2	> 9-13	Kurang Puas	0	0
3	> 13-17	Cukup Puas	22	40
4	> 17-21	Puas	29	53
5	> 21-25	Sangat Puas	4	7
Jumlah			55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.27 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengkategorisasikan variabel kepuasan kerja pada kategori puas, yakni sebanyak 38 (69%) responden. Hal-hal yang melatarbelakangi penilaian terhadap variabel kepuasan kerja berada pada kategori puas yakni karena tingkat kepuasan kerja karyawan sudah baik terhadap lingkungan kerja perusahaan. Lalu, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan yakni kepuasan pada kebijakan pemberian kompensasi perusahaan.

3.2.4 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebuah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode waktu. Pada penelitian yang dilakukan terdapat 5 (lima) indikator yang dapat mengukur variabel kinerja karyawan, yaitu:

3.2.4.1 Rasa Tanggung Jawab dalam Bekerja

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya tersebut. Yang dimaksud disini adalah tanggung jawab karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada

pekerjaannya di perusahaan. Data yang telah dikumpulkan mengenai rasa tanggung jawab dalam bekerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.30 :

Tabel 3.28
Rasa Tanggung Jawab dalam Bekerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Bertanggung Jawab	17	31
2	Bertanggung Jawab	30	54
3	Cukup Bertanggung Jawab	8	15
4	Tidak Bertanggung Jawab	0	0
5	Sangat Tidak Bertanggung Jawab	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.28 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab bertanggung jawab, yakni sebanyak 30 (54%) responden, 17 (31%) responden menjawab sangat bertanggung jawab, sedangkan 8 (15%) responden menjawab cukup bertanggung jawab. Alasan responden memilih semua pilihan jawaban diatas antara lain responden menyadari bahwa pekerjaan tersebut merupakan tugas dan kewajiban mereka, jadi sebisa mungkin mereka harus bertanggung jawab terhadapnya. Dimana dengan begitu mereka bisa mendapatkan balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup responden beserta keluarganya.

3.2.4.2 Mampu Bekerja Sama dengan Baik pada Perusahaan

Kerjasama adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih agar dapat mencapai target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama. Pekerjaan-pekerjaan di PT.Sampurna Kuningan Juwana tidak dapat terlaksana dengan baik apabila para karyawannya tidak mampu melakukan kerjasama yang baik karena pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan saling

berhubungan satu sama lain. Data yang dikumpulkan mengenai kemampuan bekerja sama pada perusahaan dapat dilihat melalui tabel 3.32 berikut :

Tabel 3.29
Mampu Bekerja Sama dengan Baik pada Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	27	49
2	Mampu	20	36
3	Cukup Mampu	6	11
4	Tidak Mampu	0	0
5	Sangat Tidak Mampu	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.29 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab sangat mampu, yakni sebanyak 27 (49%) responden dan 20 (36%) responden menjawab mampu, sedangkan 6 (11%) responden menjawab cukup mampu. Responden yang menjawab sangat mampu, mampu, dan cukup mampu beralasan terdapat kesadaran bahwa di dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dilakukan seorang diri, melainkan butuh kerjasama dengan orang lain. Dimana kemampuan karyawan dalam bekerjasama juga tergantung pada kemampuan karyawan dalam berkomunikasi/bersosialisai dengan karyawan lain. Beberapa responden yang menjawab cukup mampu juga mengutarakan alasan bahwa mungkin responden tersebut masih perlu waktu penyesuaian diri dengan budaya organisasi di perusahaan sehingga ia dapat lebih mudah berbaur dan bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya.

3.2.4.3 Tingkat Pemahaman terhadap Pekerjaan dalam Perusahaan

Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang dimaksud disini adalah kemampuan karyawan dalam mengerti praktik/pelaksanaan dari pekerjaannya. Dalam bekerja

karyawan perlu memahami dengan baik pekerjaan yang akan dilakukan untuk meminimalisir tingkat kesalahan. PT.Sampurna Kuningan Juwana memberikan pemahaman terhadap karyawannya melalui pelatihan di awal bekerja. Selain itu, pada jam kerja karyawan juga diperkenankan berbagi ilmu dengan karyawan lainnya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Data yang dikumpulkan mengenai tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yakni:

Tabel 3.30
Tingkat Pemahaman terhadap Pekerjaan dalam Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Paham	14	25
2	Paham	34	62
3	Cukup Paham	7	13
4	Tidak Paham	0	0
5	Sangat Tidak Paham	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.30 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab sangat paham, yakni sebanyak 34 (62%) responden dan 14 (25%) responden menjawab paham, sedangkan 7 (13%) responden menjawab cukup paham. Rata-rata karyawan merasa paham meskipun berada pada tahap pemahaman yang berbeda-beda dan tidak terdapat karyawan yang merasa kurang paham maupun tidak paham. Responden yang menjawab sangat paham dan paham beralasan karena sudah terbiasa mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga dapat dibilang seperti makanan sehari-harinya, sedangkan responden yang menjawab cukup paham beralasan bahwa mereka masih perlu banyak belajar dan berlatih dengan para senior mereka, seperti misalnya dalam proses pembuatan kuningan dengan aneka bentuk ataupun pekerjaan di dalam kantor perusahaan.

3.2.4.4 Keberhasilan Menyesuaikan Hasil Kerja dengan Standar Kerja

Standar kerja merupakan pedoman yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seseorang pada suatu organisasi yang bersangkutan. Di dalam bekerja seluruh karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana diwajibkan untuk menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi kerugian yang harus ditanggung perusahaan dari adanya ketidaksesuaian antara hasil kerja dengan standar kerja tersebut.

Data yang telah dikumpulkan mengenai keberhasilan menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja dapat dilihat melalui tabel 3.31 berikut :

Tabel 3.31
Keberhasilan Menyesuaikan Hasil Kerja dengan Standar Kerja

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Berhasil	4	7
2	Berhasil	39	71
3	Cukup Berhasil	10	18
4	Kurang Berhasil	2	4
5	Tidak Berhasil	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.31 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab berhasil, yakni sebanyak 39 (71%) responden, 4 (7%) responden menjawab sangat berhasil, 10 (18%) responden menjawab cukup berhasil, sedangkan 2 (4%) menjawab kurang berhasil. Responden yang menjawab sangat berhasil dan berhasil beralasan karena sudah terbiasa dengan pekerjaan tersebut meskipun tidak selalu menghasilkan hasil kerja sempurna. Sedangkan responden yang menjawab cukup dan kurang beralasan meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, tidak memungkiri juga masih terdapat ketidaksempurnaan, seperti misalnya masih sering terjadi kecacatan barang produksi, dimana untuk produk

dengan kecacatan ringan biasanya masih bisa diperbaiki, tapi jika terdapat kecacatan produk cukup serius biasanya produk dilebur kembali dan diproduksi dari awal sehingga tidak efisien dalam hal waktu, biaya, dan tenaga, begitupun dengan karyawan yang bekerja di bagian kantor perusahaan. Sehingga, karyawan harus menyesuaikan semua hasil hasil kerjanya dengan standar kerja perusahaan.

3.2.4.5 Tingkat Kedisiplinan dalam Bekerja di Perusahaan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi yang ditentukan oleh PT.Sampurna Kuningan Juwana apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Data yang dikumpulkan mengenai tingkat kedisiplinan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.32
Tingkat Kedisiplinan dalam Bekerja di Perusahaan

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Disiplin	15	28
2	Disiplin	37	67
3	Cukup Disiplin	3	5
4	Tidak Disiplin	0	0
5	Sangat Tidak Disiplin	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.32 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab disiplin, yakni sebanyak 37 (67%) responden dan 15 (28%) responden menjawab sangat disiplin, sedangkan 3 (5%) responden menjawab cukup disiplin. Responden yang menjawab sangat disiplin dan disiplin beralasan bahwa sudah menjadi tuntutan pekerjaan di PT.Sampurna Kuningan Juwana. Karena apabila

karyawan tidak disiplin maka akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup mereka di perusahaan dimana akan dikeluarkan surat peringatan (SP1 dan SP2) untuk pelanggaran pertama dan kedua dengan jangka waktu berlaku masing-masing 3 bulan, sehingga pada pelanggaran ketiga setelah dikeluarkannya SP1 dan SP2 maka karyawan bisa diberhentikan secara baik-baik. Meski demikian terkadang masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kerja dengan alasan bangun kesiangan atau terjebak padatnya jalan raya di pagi hari, akan tetapi menurut pendapat responden hal tersebut tidak selalu terjadi.

3.2.4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berikut disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Tabel 3.33
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	KN1	55	0	0	0	0	8	15	30	54	17	31	229	4.16
2.	KN2	55	0	0	0	0	6	11	20	36	27	49	232	4.22
3.	KN3	55	0	0	0	0	7	13	34	62	14	25	227	4.13
4.	KN4	55	0	0	2	4	10	18	39	71	4	7	210	3.82
5.	KN5	55	0	0	0	0	3	5	37	67	15	28	232	4.22
Mean Skor Variabel													4.11	

Keterangan :

KN1 : Rasa tanggung jawab dalam bekerja

- KN2 : Kemampuan bekerja sama dengan baik pada perusahaan
- KN3 : Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan dalam perusahaan
- KN4 : Keberhasilan menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja
- KN5 : Tingkat kedisiplinan dalam bekerja di perusahaan

Berdasarkan tabel 3.33 dapat diketahui bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,00. Indikator dengan nilai di atas rata-rata skor variabel adalah item KN1 karena responden menyadari bahwa pekerjaan tersebut merupakan tugas dan kewajiban mereka, item KN2 karena terdapat kesadaran bahwa di dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dilakukan seorang diri, melainkan butuh kerjasama dengan orang lain, item KN3 karena sudah terbiasa mengerjakan pekerjaan tersebut, dan item KN5 karena apabila karyawan tidak disiplin maka akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup di perusahaan. Sedangkan item pertanyaan dibawah nilai rata-rata item KN4 dikarenakan meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, tidak memungkiri juga masih terdapat ketidaksempurnaan karyawan pada saat bekerja.

3.2.4.7 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategorisasi variabel kinerja karyawan yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, sangat rendah dengan menggunakan pengukuran interval agar lebih mudah dalam mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden. Jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori berdasarkan skala Likert. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban yakni:

- a. Kategori Sangat Rendah dengan nilai 1
- b. Kategori Rendah dengan nilai 2

- c. Kategori Cukup Tinggi nilai 3
- d. Kategori Tinggi dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Tinggi dengan nilai 5

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 5 (lima) pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan = 5

Skor Maksimal = 25

Skor Minimal = 5

Jumlah Kelas = 5

$$I = \frac{R}{k} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kinerja karyawan (Y), maka tabel distribusi yang akan terbentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 3.34
Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	5-9	Sangat rendah	0	0
2	> 9-13	Rendah	0	0
3	> 13-17	Cukup Tinggi	16	29
4	> 17-21	Tinggi	35	64
5	> 21-25	Sangat Tinggi	4	7
Jumlah			55	100

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.34 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mengkategorisasikan variabel kepuasan kerja pada pada kategori tinggi yakni sebanyak 35 (64%) responden. Hal-hal yang melatarbelakangi penilaian responden berada pada kategori tinggi antara lain karena rasa tanggung jawab, kemampuan kerjasama, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan karyawan. Akan

tetapi masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yakni kemampuan menyesuaikan hasil kerja dengan standar kerja perusahaan.

3.3 Uji Hipotesis

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai bagaimana hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel-variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 dengan analisis tabulasi silang, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis regresi dua tahap, uji signifikansi, dan uji sobel.

3.3.1 Analisis Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis uji yang digunakan pada hipotesis ini antara lain analisis tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 yang disajikan sebagai berikut :

3.3.1.1 Analisis Tabulasi Silang

Untuk mengetahui kecenderungan hubungan antar variabel, maka diperlukan analisis berdasarkan tabel yang berisi kategorisasi variabel kompensasi (X_1) yang dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja (Z). Sehingga, tabel tabulasi silang (*crosstab*) dibawah ini menjelaskan tentang kecenderungan tersebut:

Tabel 3.35
Analisis Tabulasi Silang Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

		Kompensasi					Total
		Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Kepuasan Kerja	Sangat Tidak Puas	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Tidak Puas	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Cukup Puas	0 0%	0 0%	21 38%	1 2%	0 0%	22 39%
	Puas	0 0%	0 0%	4 7%	24 44%	1 2%	29 53%
	Sangat Puas	0 0%	0 0%	0 0%	2 4%	2 4%	4 8%
Total		0 0%	0 0%	25 46%	27 49%	3 5%	55 100%

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.35 dapat diketahui bahwa kecenderungan responden memilih variabel kompensasi PT.Sampurna Kuningan Juwana berada pada kategori baik yaitu sebanyak 27 (49%) responden, dengan 24 (44%) responden menyatakan puas, 2 (4%) responden menyatakan sangat puas dan 1 (2%) menyatakan cukup puas. Hal ini menunjukkan semakin baik kebijakan kompensasi PT. Sampurna Kuningan Juwana maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

3.3.1.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai plus satu (+1), koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antar dua variabel (Sugiyono, 2004:67). Uji korelasi digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja.

Tabel 3.36
Hasil Uji Korelasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

		Kompensasi	Kepuasan_Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.36 di atas dapat diketahui koefisien korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,651, sehingga masuk kedalam kategori korelasi kuat karena terletak pada interval 0,600–0,799.

3.3.1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar persentase sumbangan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menggunakan SPSS. Hasil perhitungan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.37
Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,303	,316	4,451

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.37 dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0.351 (*R Square*). Adapun perhitungan koefisien determinasinya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,303 \times 100\% = 30,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, berarti 30,3% variabel kepuasan kerja karyawan (Z) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1). Sedangkan sisanya ($100\% - 30,3\% = 69,7\%$) merupakan faktor lain di luar penelitian ini.

3.3.1.4 Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.38
Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,310	1,020		4,230	,000
	Kompensasi	,696	,051	,651	13,521	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.38 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah 0.796 dengan nilai konstanta 4.316. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 3.310 + 0.696 X_1$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3.310 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi, maka variabel kepuasan karyawan adalah sebesar 3.310. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh variabel kompensasi besarnya persepsi terhadap kepuasan kerja karyawan telah mencapai angka 3.310.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,696. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.696, sehingga dapat diartikan semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

3.3.1.5 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja (Z), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Berdasarkan Tabel 3.39 dapat diketahui bahwa hasil t hitung sebesar 13.521. Nilai t hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - a. Apabila Ho : $\beta \leq 0$; Apabila t hitung \leq t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.
 - b. Apabila Ho : $\beta > 0$; Apabila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Menentukan Kriteria Pengujian

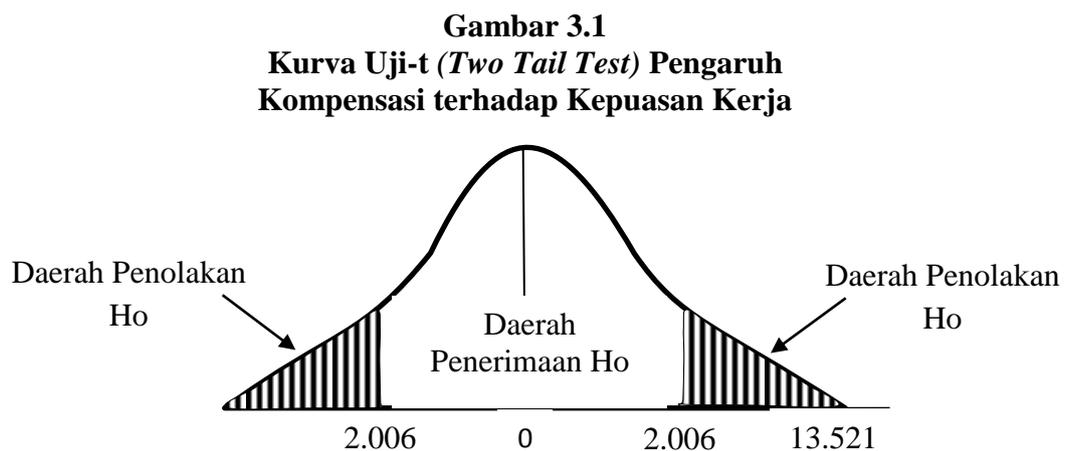
- Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau sangat signifikan 5%.
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Nilai t tabel diketahui dengan mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$df = n - 2 = 55 - 2 = 53$$

Dengan df sebesar 53, maka apabila dilihat dalam tabel t two-tail dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2.006.

Berdasarkan langkah-langkah diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung (13.521) > t tabel (2.006), dengan signifikansi 0,00, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa **terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana**, sehingga hipotesis 1 **diterima**.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

3.3.2 Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Analisis uji yang digunakan pada hipotesis ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 yang akan disajikan sebagai berikut :

3.3.2.1 Analisis Tabulasi Silang

Untuk mengetahui kecenderungan hubungan antar variabel, maka diperlukan analisis tabel yang berisi kategorisasi variabel lingkungan kerja (X_2) yang dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja (Z). Sehingga, tabel tabulasi silang (*crosstab*) dibawah ini menjelaskan tentang kecenderungan tersebut:

Tabel 3.39
Analisis Tabulasi Silang Pengaruh
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

		Lingkungan Kerja					Total
		Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Kepuasan Kerja	Sangat Tidak Puas	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Tidak Puas	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Cukup Puas	0 0%	0 0%	16 30%	6 11%	0 0%	22 40%
	Puas	0 0%	0 0%	1 2%	23 40%	5 9%	29 53%
	Sangat Puas	0 0%	0 0%	0 0%	2 4%	2 4%	4 7%
Total		0 0%	0 0%	17 31%	31 56%	7 13%	55 100%

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.39 dapat diketahui bahwa kecenderungan responden memilih lingkungan kerja PT.Sampurna Kuningan Juwana pada kategori baik

yaitu sebanyak 31 (56%) responden, dengan 23 (40%) responden menyatakan puas, 2 (4%) responden sangat puas, dan 6 (11%) responden cukup puas. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

3.3.2.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi berada pada kisaran minus satu (-1) sampai plus satu (+1), koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel (Sugiyono, 2004:67). Uji korelasi ini digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Tabel 3.40
Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Correlations

	Lingkungan_Kerja	Kepuasan_Kerja
Pearson Correlation	1	,510**
Lingkungan_Kerja Sig. (2-tailed)		,000
N	55	55
Pearson Correlation	,510**	1
Kepuasan_Kerja Sig. (2-tailed)	,000	
N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.40 dapat diketahui koefisien korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,510, sehingga masuk kedalam kategori korelasi sedang karena terletak pada interval 0,400–0,599.

3.3.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar persentase sumbangan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menggunakan SPSS. Hasil perhitungan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.41
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,233	,253	1,358

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.41 dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,260 (R Square), dengan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,233 \times 100\% = 23,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, berarti 23,3% variabel kepuasan kerja karyawan (Z) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 23,3\% = 76,7\%$) merupakan faktor lain di luar penelitian ini.

3.3.2.4 Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.42
Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,152	2,763		2,925	,001
Lingkungan_Kerja	,370	,087	,510	5,321	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.42 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,370 dengan nilai konstanta adalah 9,152. Sehingga, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 9,152 + 0,370 X_2$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,152 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X_2), maka variabel kepuasan kerja adalah sebesar 9,152. Artinya, tanpa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2), besarnya persepsi terhadap kepuasan kerja karyawan telah mencapai angka 9,152.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,370. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.370, sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

3.3.2.5 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z), maka dilakukan pengujian uji t. Berdasarkan Tabel 3.42 dapat diketahui bahwa hasil t hitung sebesar 5,321. Nilai t hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

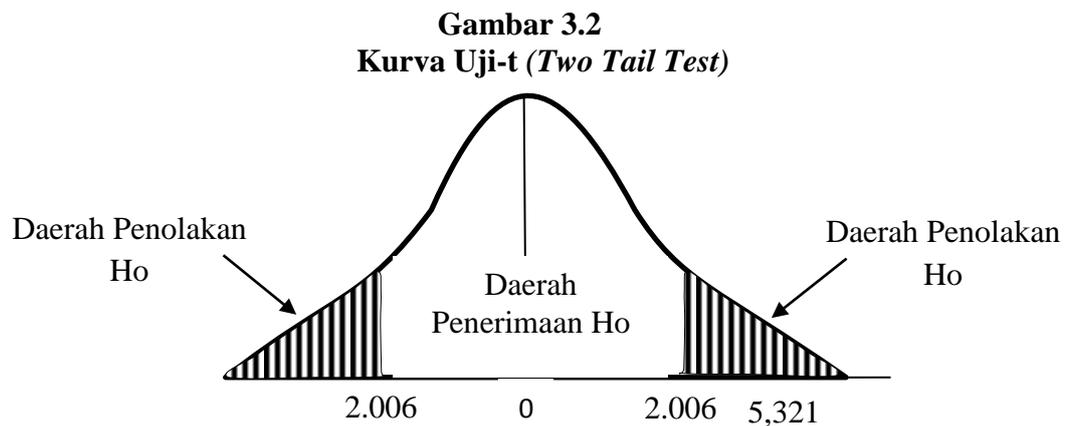
1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - a. Apabila $H_0 : \beta \leq 0$; Apabila t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.
 - b. Apabila $H_0 : \beta > 0$; Apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Menentukan Kriteria Pengujian
 - a. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau sangat signifikan 5%.
 - b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Nilai t tabel diketahui dengan mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$df = n - 2 = 55 - 2 = 53$$

Dengan df sebesar 53, maka apabila dilihat dalam tabel t two-tail dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2.006.

Berdasarkan langkah-langkah diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung (5,321) $>$ t tabel (2.006), dengan signifikansi 0,00, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa **“terdapat pengaruh signifikan**

antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana”, sehingga hipotesis 2 **diterima**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



3.3.3 Analisis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 yang akan disajikan sebagai berikut :

3.3.3.1 Analisis Tabulasi Silang

Untuk mengetahui kecenderungan hubungan antar variabel, maka diperlukan analisis tabel yang berisi kategorisasi variabel kepuasan kerja (Z) yang dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga, tabel tabulasi silang (*crosstab*) dibawah ini menjelaskan tentang kecenderungan tersebut :

Tabel 3.43
Analisis Tabulasi Silang Pengaruh
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	
Kinerja Karyawan	Sangat Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Cukup Tinggi	0 0%	0 0%	16 29%	0 0%	0 0%	16 29%
	Tinggi	0 0%	0 0%	6 11%	27 49%	2 4%	35 64%
	Sangat Tinggi	0 0%	0 0%	0 0%	2 4%	2 4%	4 7%
Total		0 0%	0 0%	22 40%	29 53%	4 7%	55 100%

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.46 dapat diketahui bahwa kecenderungan responden memilih kepuasan kerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana berada pada kategori puas yakni sebanyak 29 (53%) responden, dengan 27 (49%) responden menyatakan kinerja karyawan tinggi dan 2 (4%) responden menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

3.3.3.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai plus satu (+1), koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antar dua variabel (Sugiyono, 2004:67). Uji korelasi ini digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.44
Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,701**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.44 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja(Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,701 sehingga masuk dalam kategori korelasi kuat karena terletak pada interval 0,600–0,799.

3.3.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar persentase sumbangan antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS. Hasil perhitungan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.45
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,398	,434	1,223

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.45 dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,398 (*R Square*). Adapun perhitungan koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,398 \times 100\% = 39,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, berarti 39,8% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya ($100\% - 39,8\% = 60,2\%$) merupakan faktor lain di luar penelitian ini.

3.3.3.4 Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.46
Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,347	2,533		2,908	,000
	Kepuasan_Kerja	,411	,126	,701	4,443	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 3.46 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,411 dengan nilai konstanta 7,347. Sehingga, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,347 + 0,411 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 7,347 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kepuasan kerja (Z), maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,347. Artinya bahwa tanpa adanya pengaruh variabel kepuasan kerja (Z), besarnya persepsi terhadap kinerja karyawan (Y) telah mencapai angka 7,347.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,411. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,411, sehingga semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3.3.3.5 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Berdasarkan Tabel 3.45 dapat diketahui bahwa hasil t hitung sebesar 4,443. Nilai t hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - a. Apabila $H_0 : \beta \leq 0$; Apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
 - b. Apabila $H_0 : \beta > 0$; Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

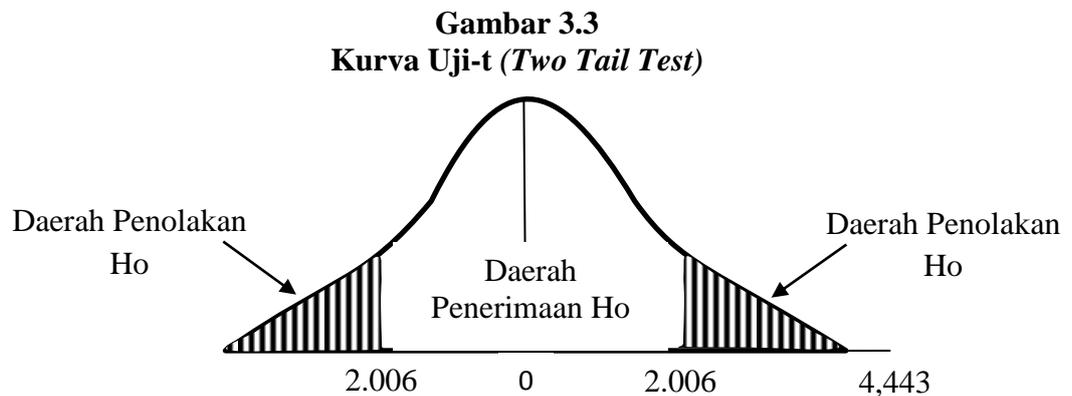
2. Menentukan Kriteria Pengujian

- Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ (5%).
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Nilai t tabel diketahui dengan mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu.

$$df = n - 2 = 55 - 2 = 53$$

Dengan df sebesar 53, maka apabila dilihat dalam tabel t two-tail dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,006

Berdasarkan langkah-langkah diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung (4,443) $>$ t tabel (2,006), dengan signifikansi 0,00, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa “**terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana**”, sehingga hipotesis 3 **diterima**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

3.3.4 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

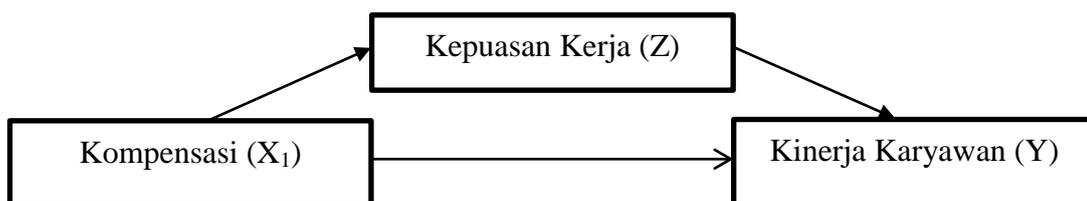
Analisis pengujian yang digunakan antara lain uji mediasi dan uji sobel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 serta *website* uji sobel, yang disajikan pada uraian dibawah ini :

3.3.4.1 Uji Mediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Uji mediasi berfungsi untuk menguji peran variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan ada kemungkinan memberikan tiga hasil dari uji mediasi tersebut, yaitu :

1. Mediasi terbukti penuh (*fully mediated*)
2. Mediasi terbukti secara parsial (*partial mediated*)
3. Mediasi tidak terbukti

Gambar 3.4
Metode Uji Mediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Berikut untuk menentukan uji mediasi berdasarkan regresi :

3.3.4.2 Regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Regresi pertama antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan Kerja (Z), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan Kerja (Z):

Tabel 3.47
Regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,310	1,020		4,230	,000
	Kompensasi	,696	,051	,651	13,521	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.47 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah 0.796 dengan nilai konstanta 4.316. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 3.310 + 0.696 X_1$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi

3.3.4.3 Regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Regresi kedua antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.48
Regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,671	2,338		5,051	,000
	Kompensasi	,523	,118	,444	3,605	,068

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3.48 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah 0,523 dengan nilai konstanta 9,671. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,671 + 0,523 X_1$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

3.3.4.4 Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Regresi ketiga antara variabel kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.49
Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,347	2,533		2,908	,000
Kepuasan_Kerja	,411	,126	,701	4,443	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 3.49 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,411 dengan nilai konstanta 7,347. Sehingga, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,347 + 0,411 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

3.3.4.5 Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Regresi keempat antara variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil pengujian hipotesis regresi variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.50
Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,014	2,685		3,730	,000
1 Kompensasi	,092	,275	,097	,336	,003
Kepuasan_Kerja	,416	,313	,383	1,332	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.50 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,416, variabel kompensasi (X_1) 0,092 dengan nilai konstanta 10,014. Maka, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,014 + 0,092 X_1 + 0,416 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

3.3.4.6 Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan memunculkan empat hasil regresi beserta dengan signifikansinya. Berikut hasil keempat persamaan regresi :

Tabel 3.51
Hasil Regresi dan Koefisien (Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan)

Regresi	Koefisien	Signifikansi
Kompensasi (X_1) - Kepuasan Kerja (Z)	0.696	0,000
Kompensasi (X_1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,523	0,068
Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja karyawan (Y)	0,411	0,000
Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	0,092 – 0,416	0,003– 0,001

Berdasarkan tabel 3.51 dapat diketahui bahwa untuk menentukan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), maka terdapat beberapa kriteria untuk menentukan apakah tingkatan variabel kepuasan sebagai :

- a. Variabel intervening penuh, akan terpenuhi apabila semua koefisien bernilai positif dan signifikansi pada tahap 1, tahap 3, dan tahap 4. Tahap 2 harus tidak signifikan.
- b. Variabel intervening parsial, akan terpenuhi apabila semua koefisien bernilai positif dan signifikan pada tahap 1, tahap 2, dan tahap 3. Tahap 4 harus signifikan
- c. Variabel tidak intervening, hanya memenuhi 2 tahap pertama.

Dari tabel 3.51 diatas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja adalah sebagai variabel intervening penuh, karena semua korelasi bernilai positif dan signifikansi pada tahap 1, tahap 3, dan tahap 4 adalah signifikan ($<0,05$), sedangkan pada tahap 2 tidak signifikan ($>0,05$). Selain menggunakan uji mediasi, untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan uji sobel (*sobel test*). Strategi ini dinilai lebih memiliki kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya (Ghozali,2016:243).

3.3.4.7 Uji Sobel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Menurut Baron dan Kenny (dalam Ngatno, 2015:110), suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan independen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan (Z). Berikut adalah langkah-langkah untuk menemukan apakah kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap variabel kompensasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 3.52
Regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,811	2,338		5,051	,000
	Kompensasi	,424	,118	,444	3,605	,071

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

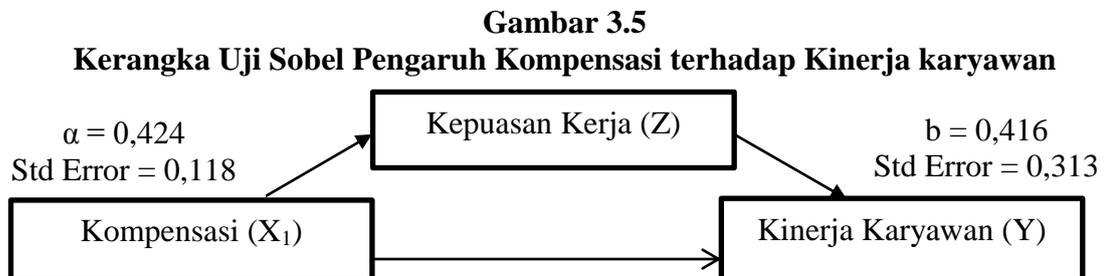
Tabel 3.53
Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,014	2,685		3,730	,000
	Kompensasi	,092	,275	,097	,336	,003
	Kepuasan_Kerja	,416	,313	,383	1,332	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Untuk melakukan uji sobel yang digunakan adalah B dengan Std. Error dari hasil perhitungan tabel diatas, maka dapat disimpulkan menjadi gambar dibawah ini :



Berdasarkan gambar 3.5 diatas maka akan dihitung menggunakan uji sobel test yang hasilnya dapat diketahui berdasarkan gambar dibawah ini menggunakan situs uji sobel tes yaitu <http://quantpsy.org/sobel.htm> dengan hasil :

Gambar 3.6
Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.424	Sobel test: 4.04714626	0.10384799	0.00005185
b 0.118	Aroian test: 4.03942018	0.10229204	0.00005358
s _a 0.416	Goodman test: 4.05491684	0.05538938	0.00005015
s _b 0.313	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Sumber : <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan gambar 3.6 diperoleh t-value (4.047) > t-hitung (2.006) dan p-value (0,00005) < nilai signifikansi (0,05), maka ada pengaruh intervening kepuasan kerja dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja secara signifikan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak signifikan, lalu ketika dikontrol kepuasan kerja hasilnya signifikan, maka merupakan mediasi penuh. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa “**terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kinerja**

karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana, sehingga hipotesis 4 **diterima**.

3.3.5 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

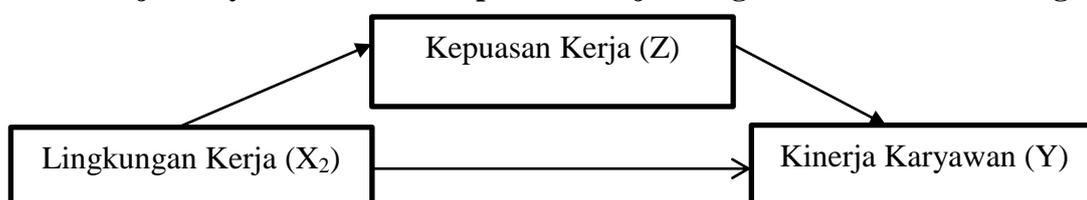
Analisis pengujian yang digunakan pada hipotesis antara lain uji mediasi dan uji sobel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 dan *website* uji sobel sebagai berikut :

3.3.5.1 Uji Mediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Uji mediasi berfungsi untuk menguji peran variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan ada kemungkinan memberikan tiga hasil dari, yaitu :

- a. Mediasi terbukti penuh (*fully mediated*)
- b. Mediasi terbukti secara parsial (*partial mediated*)
- c. Mediasi tidak terbukti

Gambar 3.7
Metode Uji Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Berikut untuk menentukan uji mediasi berdasarkan regresi :

3.3.5.2 Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Regresi pertama antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kepuasan Kerja (Z), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kepuasan Kerja (Z):

Tabel 3.54
Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,152	2,763		2,925	,001
	Lingkungan_Kerja	,370	,087	,510	5,321	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 3.42 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,370 dengan nilai konstanta adalah 9,152. Sehingga, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 9,152 + 0,370 X_2$$

Dimana :

Z = Kepuasan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

3.3.5.3 Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Regresi kedua antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.55
Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,610	2,538		3,392	,001
	Lingkungan_Kerja	,365	,080	,533	4,583	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.55 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,365 dengan nilai konstanta 8,610. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,610 + 0,365 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Lingkungan Kerja

3.3.5.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Regresi ketiga antara variabel kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabelkepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) :

Tabel 3.56
Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,347	2,533		2,908	,000
	Kepuasan_Kerja	,411	,126	,701	4,443	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 3.56 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,411 dengan nilai konstanta 7,347. Sehingga, terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,347 + 0,411 Z$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

3.3.5.5 Regresi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Regresi keempat antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut adalah hasil pengujian hipotesisnya:

Tabel 3.57
Regresi Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,352	2,001		3,117	,003
	Lingkungan_Kerja	,336	,070	,490	4,778	,000
	Kepuasan_Kerja	,457	,111	,421	4,106	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.57 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,336 dan variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,457 dengan nilai konstanta 10,357. Berdasarkan keterangan tersebut maka terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,352 + 0,336 X_2 + 0,457 Z$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

X_2 = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

3.3.5.6 Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan keempat uji regresi yang telah dilakukan memunculkan empat hasil regresi beserta dengan signifikansinya. Berikut adalah statistik keempat hasil persamaan regresi tersebut :

Tabel 3.58
Hasil Regresi dan Koefisien (Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja)

Regresi	Koefisien	Signifikansi
Lingkungan kerja (X_2) - Kepuasan Kerja (Z)	0.370	0,000
Lingkungan kerja (X_2)- Kinerja Karyawan (Y)	0,365	0,001
Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja karyawan (Y)	0,411	0,000
Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	0,336 - 0,457	0,000–0,000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.58 dapat diketahui bahwa untuk menentukan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), maka terdapat beberapa kriteria untuk menentukan apakah tingkatan variabel kepuasan sebagai :

- a. Variabel intervening penuh, akan terpenuhi apabila semua koefisien bernilai positif dan signifikan pada tahap 1, tahap 3, dan tahap 4. Tahap 2 harus tidak signifikan.
- b. Variabel intervening parsial, akan terpenuhi jika semua koefisien bernilai positif dan signifikan pada tahap 1, tahap 2, tahap 3, dan tahap 4.
- c. Variabel tidak intervening, hanya memenuhi 2 tahap pertama.

Maka dari tabel 3.61 diatas dapat diketahui hasil bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel intervening parsial, dikarenakan semua korelasi adalah positif dan signifikan pada tahap 1, tahap 2, tahap 3, dan tahap 4.

3.3.5.7 Uji Sobel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Menurut Baron dan Kenny (dalam Ngatno, 2015:110), suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan independen. Berikut adalah langkah-langkah untuk menentukan apakah kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 3.59
Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,610	2,538		3,392	,001
	Lingkungan_Kerja	,365	,080	,533	4,583	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 3.60
Regresi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

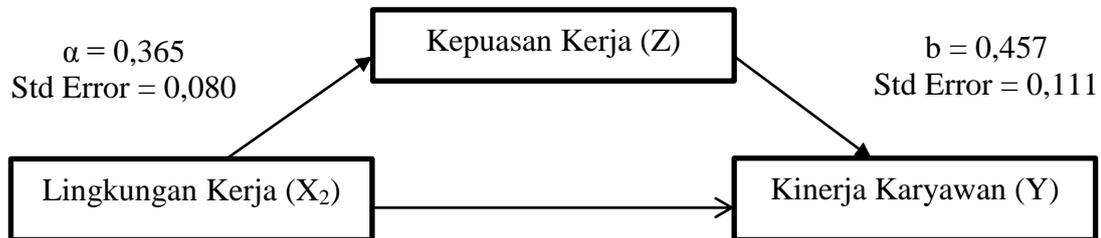
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,352	2,001		3,117	,003
	Lingkungan_Kerja	,336	,070	,490	4,778	,000
	Kepuasan_Kerja	,457	,111	,421	4,106	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer yang diolah tahun 2019

Untuk melakukan uji sobel yang digunakan adalah B dengan Std. Error dari hasil perhitungan tabel diatas, maka dapat disimpulkan menjadi gambar dibawah ini :

Gambar 3.8
Kerangka Uji Sobel



Berdasarkan gambar 3.9 diatas maka akan dihitung menggunakan uji sobel test yang hasilnya dapat diketahui berdasarkan gambar dibawah ini menggunakan situs uji sobel tes yaitu <http://quantpsy.org/sobel.htm> dengan hasil :

Gambar 3.9
Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.365	Sobel test: 3.05660636	0.05457196	0.00223858
b	0.457	Aroian test: 3.01692607	0.05528972	0.00255352
s _a	0.080	Goodman test: 3.09789468	0.05384463	0.00194901
s _b	0.111	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

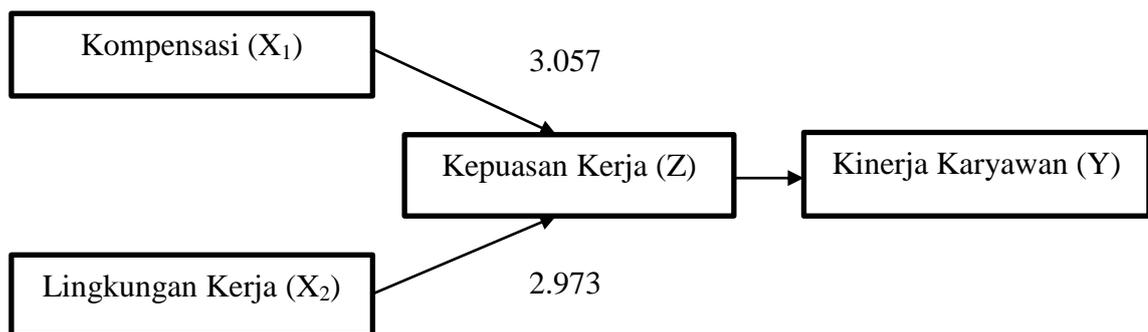
Sumber : <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm><http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan gambar 3.10 diperoleh t-value (3.057) > t-hitung (2.006) dan p-value (0,0022) < nilai signifikansi (0,05), maka ada pengaruh intervening kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu ketika dikontrol kepuasan kerja hasilnya tetap signifikan, maka merupakan mediasi parsial. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa **“terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)**

melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana”, sehingga hipotesis 5 diterima.

Berikut adalah model tersebut :

Gambar 3.15
Kerangka Uji Sobel



3.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kompensasi dinilai baik ketika kebijakan perusahaan akan kompensasi materiil (gaji pokok, insentif/bonus, tunjangan, maupun upah) serta kompensasi non materiil (pujian dan cuti) dinilai layak sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Lingkungan kerja dinilai baik apabila perusahaan mampu menyediakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja dengan sebaik-baiknya, seperti fasilitas kerja yang berkualitas, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kerapian, maupun hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan. Sedangkan kepuasan kerja dinilai baik apabila realita yang terjadi sesuai atau bahkan melebihi apa yang diharapkan karyawan pada saat bekerja.

Sebagian besar responden mengategorikan variabel kompensasi pada kategori baik. Kompensasi mampu menjelaskan kepuasan kerja serta kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan persentase yang lebih besar daripada lingkungan kerja. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan betul mengenai kebijakan kompensasi yang diterapkan di PT.Sampurna Kuningan Juwana dengan mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah dinilai baik oleh karyawan dan mengkaji kembali kebijakan yang dinilai karyawan perlu untuk diperbaiki. Hal-hal yang mendukung penilaian variabel kompensasi berada pada kategori baik antara lain dari aspek pemberian tunjangan perusahaan secara tepat sasaran sesuai dengan posisi kerja dan masa kerja karyawan, pemberian upah lembur sesuai waktu lembur, seringnya pimpinan memberikan pujian saat karyawan mencapai suatu prestasi kerja sebagai bentuk apresiasi, dan kebijakan pemberian cuti yang sesuai dengan peraturan pemerintah dengan prosedur yang mudah. Selain itu, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan PT.Sampurna Kuningan Juwana karena mendapat nilai di bawah rata-rata variabel, seperti pada aspek pemberian gaji pokok yang dirasa masih kurang dan karyawan menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja, tetapi juga pada kemampuan karyawan itu sendiri. Sehingga, perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan tersebut. Lalu, pada pemberian insentif/bonus karena responden tidak mengetahui dasar perhitungan insentif/bonus perorangan. Sehingga, adakalanya karyawan merasa besaran yang diberikan masih kurang jika dibandingkan dengan pencapaian kerjanya. Jadi,

meskipun pemberian insentif/bonus merupakan hak prerogatif pimpinan, pimpinan perlu menjelaskan transparansi biaya insentif tersebut.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja tergolong kuat dan bernilai positif. Hasil analisis ini didukung Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Lalu, berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening penuh. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Sedangkan apabila tidak melalui kepuasan kerja, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini didukung teori Hasibuan (2008:121) yaitu salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan rasa puas dari pemberian kompensasi tersebut akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jadi, kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Hasil penelitian Sigit Prasetyo (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Mathis dan Jackson (2002) juga

berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi.

Mayoritas responden mengkategorisasikan variabel lingkungan kerja pada kategori baik. Hal-hal yang mendukung penilaian variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik yakni dari aspek kualitas fasilitas kerja, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, tingkat kebisingan dan hubungan antar rekan kerja maupun dengan pimpinan yang telah baik sesuai dengan keinginan responden. Akan tetapi, terdapat beberapa item yang perlu ditingkatkan oleh PT.Sampurna Kuningan Juwana, seperti pada aspek ketersediaan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja, dimana perusahaan perlu melakukan pemeliharaan fasilitas yang telah ada agar dapat terus membantu menunjang aktivitas karyawan, seperti pemasangan anti virus pada komputer perusahaan, perawatan *wifi*, fasilitas produksi maupun fasilitas lainnya serta perlu penambahan alat cetak kuningan untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif, lalu pada aspek upaya peningkatan prestasi kerja, perusahaan bisa mengadakan pelatihan rutin agar kemampuan karyawan semakin terasah dan semakin kreatif utamanya di dalam membuat bermacam produk dan model kuningan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tergolong kuat. Hasil analisis ini didukung Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji

mediasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening parsial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Sedangkan apabila tidak melalui kepuasan kerja, maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Ishak dan Tajung (2003) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Muhammad Adi Nugroho (2015) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Mayoritas responden mengkategorisasikan variabel kepuasan kerja pada kategori puas. Hal-hal yang mendukung penilaian variabel kepuasan kerja berada pada kategori puas yakni harapan responden terhadap lingkungan kerja telah cukup terpenuhi. Sedangkan aspek yang masih perlu diperbaiki perusahaan adalah karena masih terdapat harapan yang belum cukup terpenuhi dari kebijakan kompensasi perusahaan, seperti besaran gaji pokok, besaran bonus/insentif perorangan, serta upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, belum cukup terpenuhi harapan terhadap pengambilan kebijakan perusahaan dimana seharusnya pendapat karyawan segera dipertimbangkan dan diimplementasikan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh antar variabel ini

tergolong kuat serta bernilai positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut didukung oleh teori Chukwuma & Obiefuna (2014) yang menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Sedangkan, menurut penelitian Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, motivasi kerja, mengurangi tingkat absensi, *turnover*, tingkat kecelakaan kerja, dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik.