

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL
GRAND INNA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : MAYA ANDRIANI
NPM : 1805160350
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 01 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

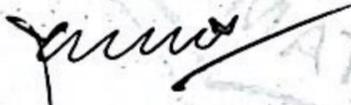
MEMUTUSKAN

Nama : MAYA ANDRIANI
 NPM : 1805160350
 Program Studi : MANAJEMEN
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

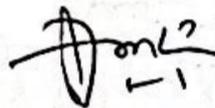

 YUDI SISWADI, SE., M.M

Penguji II



QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., M.M

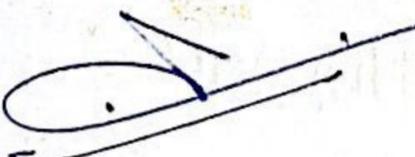
Pembimbing



MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si



Wakil


 H. JANURIZAL, SE., M.M., M.Si

Sekretaris


 H. JANURIZAL, SE., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MAYA ANDRIANI
N.P.M : 1805160350
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMNBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JAWURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maya Andriani
NPM : 1805160350
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PEMULJAN - KUTIPAN NAMA PROX LITAR BELAKANG - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN MASALAH	21/1-2022	
Bab 2	- TAMBAH TEDI KILI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - SPASI PEMULJAN - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	15/2-2022	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - SPASI PEMULJAN - JADWAL PENELITIAN - TEKNIK ANALISA	28/2-2022	
Bab 4	- PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG - R-SQUARE - SPASI PEMULJAN - VALIDITAS & RELIABEL	30/6-2022	
Bab 5	- KESIMPULAN & SARAN - HASIL KESIMP. LAIN - SPASI PEMULJAN	4/7-2022	
Daftar Pustaka	- BUKU REFERENSI - TAMBAH JUMLAH DUSEN UMSU & SUDA - SPASI PEMULJAN	18/7-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	21/7-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Maya Andriani
NPM : 1805160350
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 25 Februari 2022
Pembuat Pernyataan



MAYA ANDRIANI

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA MEDAN.

**MAYA ANDRIANI
1805160350**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: andrianimaya215@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan pada Pada Hotel Grand Inna Medan yang berjumlah 50 orang. Dan penarikan sampel dengan sampling jenuh berjumlah 50 orang. Hasil dari penelitian ini lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Antara kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh. Antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kompensasi*

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AN COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN HOTEL GRAND INNA MEDAN.

**MAYA ANDRIANI
1805160350**

Fakultas Economy and Bisnis
University Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: andrianimaya215@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance. to determine and analyze the effect of compensation on employee performance. To find out and analyze the effect of the work environment on job satisfaction. To find out and analyze the effect of compensation on job satisfaction. To find out and analyze the effect of job satisfaction on employee performance. To find out and analyze the effect of the work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. To find out and analyze the effect of compensation on performance with job satisfaction as a mediating variable. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object studied was the total number of 50 employees at the Grand Inna Hotel Medan. And sampling with saturated sampling amounted to 50 people. The work environment on employee performance has a significant effect. Between compensation on employee performance has a significant effect. Between the work environment on job satisfaction has a significant effect. Between compensation and job satisfaction has no effect. Between job satisfaction and employee performance has no effect Job satisfaction as a mediating variable does not mediate between the work environment and employee performance. And job satisfaction as a mediating variable does not mediate between compensation and employee performance.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance and Compensation

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Medan”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda Nasib Achmadi dan Ibunda Maryati Tercinta yang penuh dengan rasa kasih telah mengasuh membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, bimbingan, memberi semangat, sertamemberikan doa yang tulus terhadap penulis, tak hentinya berkorban dan

memberikan nasihat dan dorongan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E, MM., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen dan Staf Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengajaran dan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

MAYA ANDRAINI

1805160350

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.3 Kompensasi	20
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2 Manfaat Kompensasi	21
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.1.3.4 Indikator Kompensasi	23
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	29
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	29
2.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	29
2.2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	

Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	29
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional	37
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi Dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN	46
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.2 Identitas Responden	46
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	48
4.2. Hasil Analisis Data	55
4.3. Pembahasan	66
4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	66
4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	67
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	67
4.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	69
4.3.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	
Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	71
4.3.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	

Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	72
BAB 5 PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian	39
Tabel 3.3 Strata Pengambilan Sampel	40
Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden	47
Tabel 4.3 Umur Responden	47
Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.5 Skor Angket Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Skor Angket Kompensasi	54
Tabel 4.8. Analisis Konsistensi Internal	56
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	57
Tabel 4.10. Validitas Diskriminan	58
Tabel 4.11. Kolineiritas	60
Tabel 4.12. Hipotesis Pengaruh langsung	62
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	64
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1	Pengujian Hipotesis	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia berfungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012).

Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Jufrizen, 2016). Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas

pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan effort kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan (Jufrizen, 2016).

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan kerja yang diberikan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Simamora, 2004).

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Harpis & Bahri, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki , yaitu hasil optimal yang ingin dicapai.

Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan dan disiplin kerja. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Faustyna & Jumani, 2015). (Kasmir, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2014) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja. Perusahaan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (M. Hasibuan, 2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdamayanti, 2017). Indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, warna, dan privasi (Serdamayanti, 2017).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraini, 2012). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira, 2004). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang dan peraturan yang berlaku (L. P. Sinambela, 2016). (Kasmir, 2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Hotel Grand Inna Medan terhadap kinerja karyawan dinilai masih kurang maksimal. Hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian karyawan khususnya untuk

mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh pihak hotel. Kinerja seorang karyawan terhadap pihak hotel sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap hotel ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan suatu kepuasan kerja dan kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari pihak hotel. Kinerja mempunyai arti penting bagi hotel, kinerja sangat berpengaruh dalam progres dalam hotel, baik buruknya hotel ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin meningkat hasil yang diperoleh oleh pihak hotel. Begitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka semakin menurun hasil yang diperoleh.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti lingkungan kerja pegawai yang belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala sesuatu di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi terhadap pekerjaannya. Selain itu kompensasi yang diberikan

belum sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang di duduki. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraini, 2012). Karyawan akan semakin rajin dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila diberikan kompensasi yang sesuai, selain itu kompensasi bisa menjadi suatu faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan masih belum efektif karena dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun, disebabkan karena mereka kurang puas atas kompensasi yang didapat atas kinerjanya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun karena mereka tidak memiliki kepuasan. Atasan/pimpinan harus mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena bagaimana pun keefektifitas kinerja pegawai sangat penting karena berhubungan dan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan hotel maka keefektifitasan kinerja karyawan dapat salah satu faktor yang perlu dierhatikan, keefektifitas kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan hotel.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Hotel Grand Innda Medan adalah sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan bekerja kurang maksimal belum sesuai yang diinginkan pada lingkungan kerja di Hotel Grand Inna Medan
2. Karyawan yang kurang puas atas pemberian kompensasi dari perusahaan karena kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada perusahaan
3. Masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dan belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepadanya
4. Adanya karyawan merasa kepuasan dalam bekerja kurang memuaskan dilihat dari beban pekerjaan, penambahan jam kerja (lembur) yang berakibat karyawan jenuh dan menurunnya kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mediasi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai faktor mediasi ialah kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan?
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan bacaan penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak instansi dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama

BAB 2

LANDASAN TEORI

1.1 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). (Nawawi, 2013)

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang ingin dicapai (Faustyna & Jumani, 2015)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan pekerjaanya

2.1.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Manfaat kinerja menurut (Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Manfaat kinerja bagi organisasi

Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerjaan terampil untuk pindah, mendukung program perubahan budaya.

b. Manfaat kinerja bagi manajer

Klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung

kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

c. Manfaat kinerja bagi individu

Memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan formulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2013) manfaat kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2. Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) terdapat enam indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) indikator-indikator kinerja karyawan adalah :

1. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
3. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motivasi merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. .

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisiensi (Tamali & Munasip, 2019).

Menurut (Tyssen, 2011) lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja sert kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Jakfar, 2013) manfaat lingkungan kerja yaitu :

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja (S. P. Siagian, 2016).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja menurut (Serdamayanti, 2017), diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja

8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja
12. Hubungan atasan dengan bawahan
13. Hubungan sesama rekan kerja

Menurut (Sudaryo, 2018) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah :

1. Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar, karena suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan

2. Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan.

3. Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Serdamayanti, 2017) indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan

4. Ruang gerak
5. Fasilitas
6. Kebersihan
7. Warna
8. Musik

Sedangkan, Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sunyoto, 2012) terdiri dari :

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan
6. Keamanan

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2016). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraini,

2012). Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan uraian diatas penjelasan tentang kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Kompensasi

Menurut (M. Hasibuan, 2011) Kompensasi mempunyai manfaat antara lain :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) terdapat manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi yaitu :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

2. Motivasi kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja terus.

3. Semangat kerja meningkat

Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

4. Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

5. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua aturanc yang ditetapkan perusahaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (L. P. Sinambela, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kesiediaan membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat pekerja dan undang-undang dan peraturan yang berlaku

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Pendidikan, pengalaman
2. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
3. Jabatan, jenjang kepangkatan/golongan
4. Prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut (Simamora, 2004) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, buanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2. Intensif

Intensif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Intensif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja keryawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapatkan intensif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja
3. Intensif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Tamali & Munasip, 2019).

Menurut (M. Hasibuan, 2016) menyatakan bahwasannya Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini diverminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018).

Dari beberapa penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

2.1.4.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Busro, 2018) manfaat kepuasan kerja yaitu :

1. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja ternyata merupakan sesuatu hal yang sangat menarik dan populer saat ini dikalangan para ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang dilakukan pada para pekerja yang bekerja di sebuah organisasi besar. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara umum yaitu keuntungan kerja dapat memberi gambaran kepada pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.
2. Komunikasi, yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.
3. Meningkatkan sikap kerja, yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.
4. Kebutuhan pelatihan, yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin

2.1.4.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan

bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2009) adalah :

1. Faktor individual, meliputi : umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi : hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2012) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dengan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan isitirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan, menurut (Robbins, 2008) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi

pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

2.2. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independent variabel dependen.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdamayanti, 2017).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan (Nitisemito, 2011). Hasil penelitian (Nabawi, 2020); (Tamali & Munasip, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut.

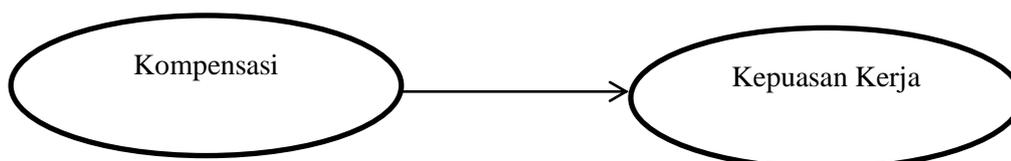


Gambar 2.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Hasil penelitian (Jufrizen, 2015); (Hidayati & Saputra, 2018); (Mahendrawan & Indrawati, 2015); (Jufrizen, 2016); (Handoko & Rambe, 2018); dan (Parmin, 2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:

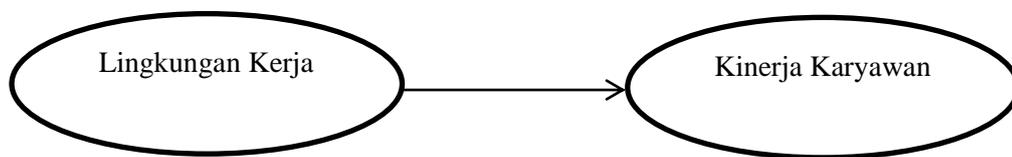


Gambar 2.2
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang seperti dikemukakan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga bearti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Hasil peneliti ini peneliti (Wijaya & Susanty, 2017); (Farisi & Fani, 2019); (Sinambela & Tanjung, 2018); (Julita & Arianty, 2019); dan (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



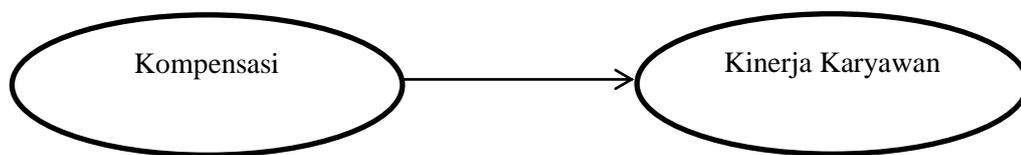
Gambar 2.3
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan

karena salah satu alasan utama orang bekerja dalam untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Menurut (Simamora, 2004) menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Hasil peneliti (Muliati, 2014); (Putra & Heryanto, 2019); (Nasution et al., 2019); (Arif et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

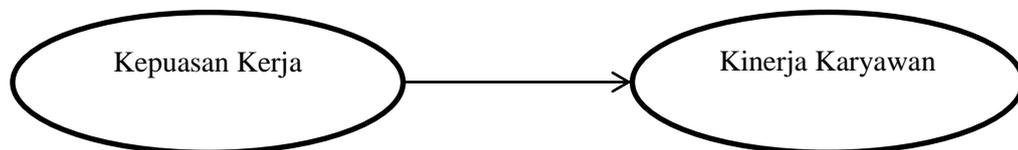
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Prayogi et al., 2019)

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya tekanan atau beban. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem

kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, (Adhan et al., 2020) dan (Jufrizen, 2016). dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya mencunya semangat dan kepuasan kerja Maka hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Lesmana & Prayogi, 2021).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Disamping itu, pekerjaan haruslah di lingkungan kerja secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya (Hendra, 2020).

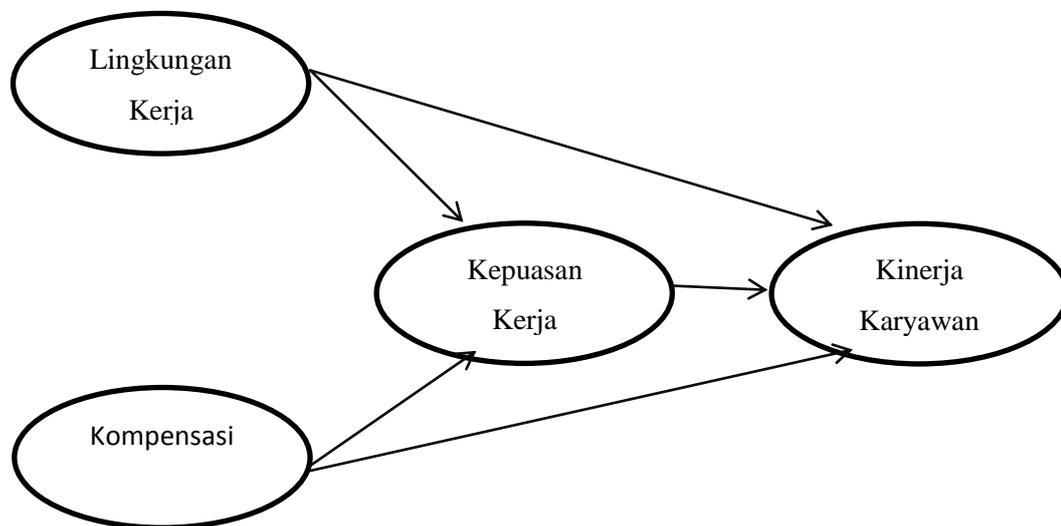
Hasil penelitian-penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian ini dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019); (Farih et al., 2020) dan (Hanafi & Yohana, 2017).

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja

dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, menjadi faktor utama untuk memacu kinerja yang dihasilkan.

Hal ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Syah, 2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadi pekerja tersebut merasa puas.



Gambar 2.6
Paradigma penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan
7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel bebas yakni Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), dan 1 variabel mediasi yaitu Kepuasan kerja (Z). Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Menurut (Widodo, 2019) “pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019) “pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yakni Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), dan 1 variabel mediasi yaitu Kepuasan kerja (Z).

Tabel 3.1**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang gerak 5. Fasilitas 6. Kebersihan 7. Warna 8. Musik 	(Serdamayanti, 2017)
2.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Intensif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	(M. Hasibuan, 2016)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan pekerjaanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap 	(Mangkunegara, 2013)
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan finansial 2. Kepuasan fisik 3. Kepuasan 	(Mangkunegara, 2012)

		yang dilakukan. Oleh sebab itu, suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.	4. Kepuasan psikologi	
--	--	--	-----------------------	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Hotel Grand Inna Medan jl. Balai Kota No.2 Kesawan kec. Medan Baru. Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Juli 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																				
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan tetap di Hotel Grand Inna Medan yang berjumlah 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*Interview*) yang melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum setempat.
2. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Hotel Grand Inna Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuisisioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuisisioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut :

3.6.1 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Model persamaan structural (*Structural Equation Modelling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple exogenous* dan *endogenous* dengan banyak indikator (Haryono, 2016).

Secara umumnya bahwa *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah sebuah model statistic yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik langsung atau melalui variable antara (*intervening or moderating*).

3.6.2 *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian, sering kali seseorang penelitian akan dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, namun landasan teori yang dimiliki

lemah dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Tetapi, tidak jarang juga ditemukan hubungan antara variabel yang sangat kompleks, namun ukuran sampel data kecil (Haryono, 2016). *Partial Least Square* (PLS) dapat dipakai untuk mengatasi masalah tersebut. *Partial Least Square* (PLS), menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu a) Outer Model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas; b) Inner Model bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

3.6.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*Outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

3.6.3.1. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *Convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Nilai loading faktor $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian

empiris, nilai loading faktor $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima $0,4$. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2016).

3.6.3.2. Discriminant Validity

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/membandingkan akan kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruknya (Haryono, 2016).

3.6.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (struktural model) adalah yang disebut inner model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansi penelitian.

3.6.4.1. R-Square (R²)

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikan hubungan antar variabel. Perubahan nilai R-square (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kriteria R² terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai R² 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai substansial, sedang dan lemah.

3.6.4.2. F-Square (F²)

Pengukuran f-square atau f² effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f² (f-square) disebut juga efek perubahan R². Artinya, perubahan nilai R² saat variabel endogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansi pada konstruk endogen.

3.6.5. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam menilai signifikan pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur boottrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali, number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standart eror esimate PLS. dalam resampling bootstrap, nilai signifikan yang digunakan (*two-tailed*) t-values sebesar 1,65 (*significance level = 10%*) 1,96 (*significance level = 5%*) dan 2,58 (*significance level = 1%*).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 14 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X1), dan 8 pernyataan untuk Kompensasi (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 orang responden karyawan tetap di Hotel Grand Inna Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	28	56 %
2	Perempuan	22	44 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (56 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (44%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada karyawan tetap di Hotel Grand Inna Medan

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.

Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	56 %
2	D3	3	6 %
3	S1	19	38 %
4	S2	0	0
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 28 orang (56%), pendidikan D3 sebanyak 3 orang (6 %), pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 19 orang (38 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 0 orang (0 %), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan tetap di Hotel Grand Inna Medan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3.

Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 25 Tahun	8	16 %
2	26 – 30 Tahun	18	36 %
3	31 - 35 Tahun	16	32 %
4	Lebih 35 Tahun	8	16 %
TOTAL		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-25 tahun sebanyak 8 orang (16 %), berumur 26 - 30 tahun sebanyak 18 orang (36 %), berumur 31-35 tahun yaitu sebanyak 16 orang (32 %), dan yang berumur lebih 35 tahun sebanyak 8 orang (16 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 26 sampai 30 tahun pada karyawan tetap di Hotel Grand Inna Medan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y) , Kepuasan Kerja (Z) , Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	38	76	1	2	0	0	0	0	50	100
2	10	20	38	76	2	4	0	0	0	0	50	100
3	10	20	38	76	2	4	0	0	0	0	50	100
4	9	18	38	76	3	6	0	0	0	0	50	100
5	9	18	37	74	3	6	1	2	0	0	50	100
6	8	16	40	80	1	2	1	2	0	0	50	100
7	9	18	41	82	0	0	0	0	0	0	50	100
8	5	10	44	88	1	3	0	0	0	0	50	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%).
2. Jawaban responden Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%)
3. Jawaban responden Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%)
4. Jawaban responden Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%).
5. Jawaban responden Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (74%).
6. Jawaban responden Saya mampu memberikan solusi pemecahan masalah dalam bekerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (80%)
7. Jawaban responden Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (82%).
8. Jawaban responden Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (88%)

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.5.

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	JAWABAN KEPUASAN KERJA (Z)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	38	76	0	0	1	2	0	0	50	100
2	13	26	37	74	0	0	0	0	0	0	50	100
3	10	20	39	78	1	2	0	0	0	0	50	100
4	7	14	43	86	0	0	0	0	0	0	50	100
5	8	16	42	84	0	0	0	0	0	0	50	100
6	5	10	45	90	0	0	0	0	0	0	50	100
7	8	16	42	84	0	0	0	0	0	0	50	100
8	11	22	39	78	0	0	0	0	0	0	50	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan menempatkan posisi saya dengan keterampilan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%).
2. Jawaban responden Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (74%)
3. Jawaban responden Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu menunjang penyelesaian pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (78%)
4. Jawaban responden Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (86%).
5. Jawaban responden Komunikasi antara karyawan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (84%).

6. Jawaban responden Atasan sering memberikan motivasi kepada para karyawan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (90%)
7. Jawaban responden Saya memperoleh penghargaan jika menunjukkan peningkatan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (84%).
8. Jawaban responden Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (78%)

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	JAWABAN LINGKUNGAN KERJA (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18	41	82	0	0	0	0	0	0	50	100
2	10	20	39	78	1	2	0	0	0	0	50	100
3	8	16	41	82	1	2	0	0	0	0	50	100
4	6	12	39	78	5	10	0	0	0	0	50	100
5	9	18	40	80	1	2	0	0	0	0	50	100
6	6	12	43	86	1	2	0	0	0	0	50	100
7	8	16	40	80	2	4	0	0	0	0	50	100
8	7	14	40	80	3	6	0	0	0	0	50	100
9	8	16	42	84	0	0	0	0	0	0	50	100
10	9	18	40	80	1	2	0	0	0	0	50	100
11	12	24	37	74	1	2	0	0	0	0	50	100
12	10	20	38	78	2	4	0	0	0	0	50	100
13	10	20	39	78	1	2	0	0	0	0	50	100
14	11	22	37	74	2	4	0	0	0	0	50	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (82%).
2. Jawaban responden Dalam cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (78%)
3. Jawaban responden Kondisi pertukaran udara di tempat anda bekerja sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (82%).
4. Jawaban responden Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (78%)
5. Jawaban responden Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (80%).
6. Jawaban responden Suara bising ditempat kerja mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (86%)
7. Jawaban responden Keadaan atau kondisi ruangan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (80%).
8. Jawaban responden Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (80%).

9. Jawaban responden S Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC ditempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (84%)..
10. Jawaban responden Kebersihan yang ada di perusahaan terjaga dan tertata dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (80%).
11. Jawaban responden Tidak ada satupun sampah yang berserakan disekitar lingkungan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (74%)
12. Jawaban responden Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (76%)
13. Jawaban responden Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (76%).
14. Jawaban responden Pemutaran musik dapat merefleksikan pikiran pada saat melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (74%)

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.7.

Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No	JAWABAN KOMPENSASI (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	38	28	56	3	6	0	0	0	0	50	100
2	18	36	31	62	1	2	0	0	0	0	50	100
3	19	38	27	54	4	8	0	0	0	0	50	100
4	18	36	30	60	2	4	0	0	0	0	50	100
5	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
6	22	20	28	56	0	0	0	0	0	0	50	100
7	27	54	23	46	0	0	0	0	0	0	50	100
8	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%).
2. Jawaban responden Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (62%)
3. Jawaban responden Upah yang diberikan sudah layak dan adil mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (54%)
4. Jawaban responden Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (60%).

5. Jawaban responden Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (62%).
6. Jawaban responden Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%)
7. Jawaban responden Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
8. Jawaban responden Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (62%)

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

4.2.1.1. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.8
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpa	Rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,950	0,953	0,955	0,606
Kompensasi (X2)	0,963	0,969	0,969	0,797
Kinerja Karyawan (Y)	0,954	0,959	0,962	0,759
Kepuasan Kerja (Z)	0,930	0,949	0,942	0,674

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,955 > 0,600 maka variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah reliabel
2. Kompensasi (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,969 > 0,600 maka variabel Kompensasi (X2) adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,962 > 0,600 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,942 > 0,600 maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliable.

4.2.1.2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9
Validitas Konvergen

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,828			
X1.10	0,809			
X1.11	0,741			
X1.12	0,748			
X1.13	0,742			
X1.14	0,722			
X1.2	0,820			
X1.3	0,803			
X1.4	0,719			
X1.5	0,771			
X1.6	0,706			
X1.7	0,724			
X1.8	0,859			
X1.9	0,878			
X2.1		0,898		
X2.2		0,964		
X2.3		0,903		
X2.4		0,948		
X2.5		0,952		
X2.6		0,803		
X2.7		0,733		
X2.8		0,917		
Y.1			0,935	
Y.2			0,933	
Y.3			0,869	
Y.4			0,914	
Y.5			0,893	
Y.6			0,856	
Y.7			0,731	
Y.8			0,819	
Z.1				0,831
Z.2				0,726
Z.3				0,897
Z.4				0,879
Z.5				0,883
Z.6				0,708
Z.7				0,891
Z.8				0,722

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kompensasi (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid.

4.2.1.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10
Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X1)				
Kompensasi (X2)	0,622			
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	0,728		
Kepuasan Kerja (Z)	0,805	0,554	0,588	

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) sebesar $0,622 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,824 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,805 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,728 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompensasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,554 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompensasi (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0,588 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflaction Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut

dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Kolinieritas

Inner VIF	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X1)			2,948	1,574
Kompensasi (X2)			1,601	1,574
Kinerja Karyawan (Y)				
Kepuasan Kerja (Z)			2,632	

Sumber : SEM PLS (2022)

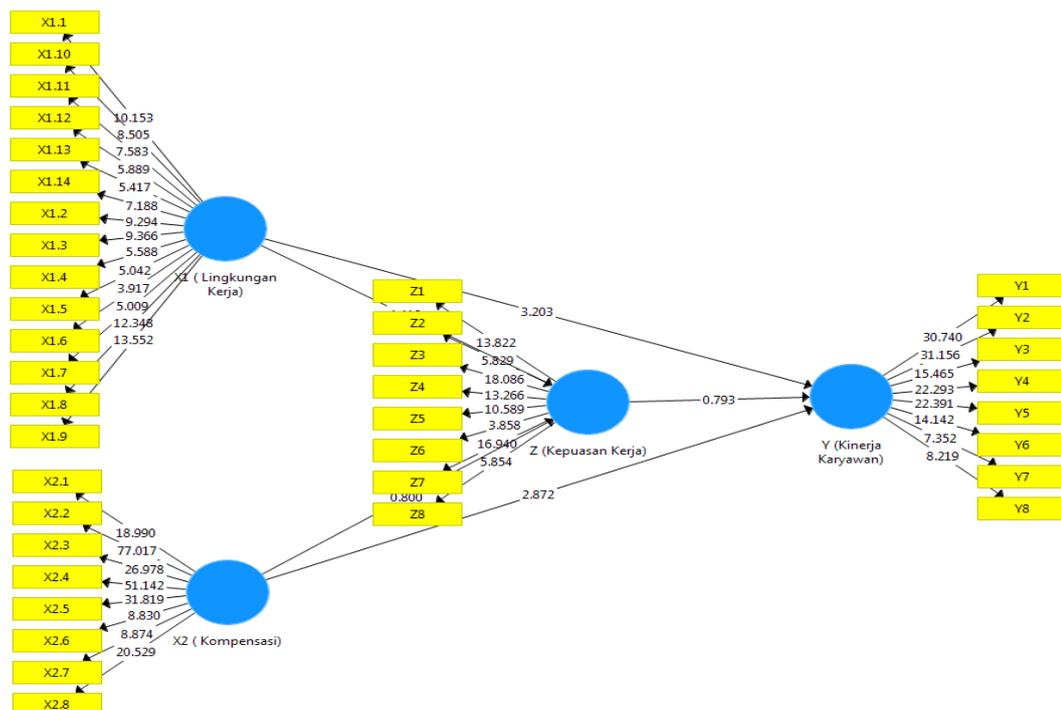
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $2,948 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $1,601 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) adalah $1,574 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Kompensasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) adalah $1,574 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah $2,632 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.2.2.2. Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis

4.2.2.2.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.12
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Y	0,686	0,724	0,214	3,203	0,001
X1 – Z	0,723	0,738	0,164	4,418	0,000
X2 – Y	0,379	0,372	0,132	2,872	0,004
X2 – Z	0,101	0,093	0,126	0,800	0,424
Z – Y	-0,155	-0,192	0,195	0,793	0,428

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,686 (positif), maka peningkatan nilai lingkungan kerja (X1) akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 <

0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,723 (positif), maka peningkatan nilai lingkungan kerja (X1) akan diikuti peningkatan kepuasan kerja (Z). Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
3. Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,379 (positif), maka peningkatan nilai kompensasi (X2) akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,101 (positif), maka peningkatan nilai kompensasi (X2) akan diikuti peningkatan kepuasan kerja (Z). Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,424 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,155 (negatif), maka peningkatan nilai kepuasan kerja (Z) akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,428 > 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan bahwa antara kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.2.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.13

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
X1 – Z- Y	-0,112	-0,140	0,166	0,674	0,501
X2 – Z- Y	-0,016	-0,013	0,034	0,459	0,646

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Nilai *P Values* lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimediasi kepuasan kerja (Z) sebesar $0,501 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Nilai *P Values* kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimediasi kepuasan kerja (Z) sebesar $0,646 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memediasi antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

4.2.2.3. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,723	0,705
Kepuasan Kerja (Z)	0,620	0,604

Sumber : SEM PLS (2022)

Pada tabel di atas diperoleh hasil lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,723 artinya besaran pengaruh 72,3%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,620 artinya besaran pengaruh 62% hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,686 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Inna Medan

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdayanti, 2017).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Farisi & Utari, 2020), (Lesmana & Ananda, 2021), (Munasip, 2019), (Suhanta et al., 2022), (Julita & Arianty, 2018), (Farisi & Lesmana, 2021), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (E. Sinambela & Tanjung, 2018), (Hasibuan, 2015) dan (Iskandar & Yusnandar, 2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang ada pada Hotel Grand Inna Medan merupakan faktor utama bagi para karyawan dalam menunjang kinerja yang dihasilkannya. Hotel Grand Inna Medan yang berada di letak tengah kota di Titik 0 KM Kota Medan tentunya menjadi faktor utama mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,379 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Inna Medan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Hasil penelitian, (Jufrizen, 2018), (Mutholib, 2019), (Azhar et al., 2020), (Munasip, 2019), (Farisi & Pane, 2020), (Usman et al., 2021), (Tanjung & Putri,

2021), dan (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pada Hotel Grand Inna Medan Kompensasi merupakan hal utama yang di pertimbangkan bagi setiap karyawan, karena dengan kinerja yang diberikan tentunya karyawan mengharapkan adanya pemberian kompensasi yang baik sehingga menunjang kinerja yang baik pula dan membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Z kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,723 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada Hotel Grand Inna Medan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang seperti dikemukakan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga bearti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Hasil peneliti ini peneliti (Wijaya & Susanty, 2017); (Farisi & Fani, 2019); (E. Sinambela & Tanjung, 2018); (Julita & Arianty, 2019); dan (T. S. Siagian &

Khair, 2018b) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja Hotel Grand Inna Medan merupakan faktor pendukung bagi para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, Hotel Grand Inna Medan yang berada di tengah kota tentunya membuat para karyawan mudah dalam mendapatkan transportasi dan lingkungan yang nyaman pula membuat para karyawan mendapatkan ketenangan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja bagi karyawan terjadi

4.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini bahwa kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,101 (positif) dan *P-Values* sebesar 0,424 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) pada Hotel Grand Inna Medan.

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja dalam untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Menurut (Simamora, 2004) menyatakan bahwan kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Harahap & Khair, 2019) dan (Kurniawan & Nurohmah, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan Hotel Grand Inna Medan kepada karyawan tidaklah membuat para karyawan merasakan kepuasan yang mungkin disebabkan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan Hotel Grand Inna Medan.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,155 (negatif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,428 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Inna Medan.

Menurut (Hasibuan, 2013) kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja

memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya mencunya semangat dan kepuasan kerja (Jufrizen, 2016).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Fauziek & Yanuar, 2021), (Elburdah, 2018) dan(Subakti, 2013) bawa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan. menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan baik. Karena Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tentunya membuat karyawan bekerja dengan adanya tekanan atau beban.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimediasi kepuasan kerja (Z) sebesar $0,501 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Inna Medan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Elfrianto, 2016).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018a) dimana Kepuasan Kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesisnya bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih rendah dari nilai koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja

Kemampuan karyawan Hotel Grand Inna Medan harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Disamping itu, pekerjaan haruslah di lingkungan kerja secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Akan tetapi pada karyawan Hotel Grand Inna Medan kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.

4.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dimediasi kepuasan kerja (Z) sebesar 0,646 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Inna Medan.

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, mejadi faktor utama untuk memacy kinerja yang dihasilkan..

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tiyanto & Sudiarningsih, 2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pekerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadi pekerja tersebut merasa puas. Akan tetapi pada Hotel Grand Inna Medan nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap kinerjanya

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Medan.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.
7. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Inna Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang perlu peningkatan adalah hubungan pegawai dengan kolega sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berdampak pada kepuasan kerja serta berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.
2. Kompensasi perlu diperbaiki, khususnya peningkatan gaji terutama karyawan
3. Kepada penulis selanjutnya agar menambah variabel penelitian seperti budaya organisasi, kepemimpinan, fasilitas dan lain lain

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni PLS , disebabkan peneliti belum terlalu memahami PLS dengan baik, karena susah memahami PLS.
3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 443–445.
- Elfrianto, E. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Farih, M., Sukotjo, E., & Adam, L. O. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, 4(3), 145–159.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education VII*, 1(2), 69–81.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed)*. Media Pressindo Group.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hanggraini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FE UI.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Haryono, H. (2016). *Siap Menghadapi Menstruasi dan Meopause*. Gosyen Publishing.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemn Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 162–1173. <https://doi.org/https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jakfar, J. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis* (Edisi Revi).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *KINERJA*, 19(1), 71–78.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, 3(1), 43–53.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-*

Jurnal Manajemen Unud, 4(11), 3936–3961.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.

Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.

Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation And Organizational Commitment : The Mediating Role Of Job Satisfaction. In *Proceedings Of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation*, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.41008/eai.18-7-2019.2288578>

Nawawi, I. (2013). *Pengembangan Karir Kepemimpinan Dan Kinerja*. Kencana.

Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi Keli). Ghalia.

Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, D., & Heryanto, H. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives Of Business Research*, 8(7), 66–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.14738/abr.78.6795>
- Rivai, R., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa* (Hadyana Pu). Prenhallindo.
- Serdamayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIEYKPN.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Bumi Aksara.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606.
- Sudaryo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak*

Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Gosyen Publishing.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462–471.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Tiyanto, P., & Sudiyarningsih, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(1), 91–101.
- Tyssen, T. (2011). *Bisnis Dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Alih Bahasa Hadyana.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.

- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. Rajagafindo Persada.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Peawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
HOTEL GRAND INNA MEDAN**

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Maya Andriani (1805160350) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Berikanlah tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (...) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
- 2) Dalam menjawab sebuah pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling dianggap sesuai.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Sampel dari penelitian ini berjumlah 50 orang.

No Responden :

Jenis kelamin : Laki- laki Perempuan

Usia : 21 Tahun 25 Tahun

25 Tahun

30 Tahun

30 Tahun

35 Tahun

Pendidikan : SMA/SMK

D3

S1

S2

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUISIONER

Kinerja Karyawan (Y):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Kualitas Kerja						
1.	Saya dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat					
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
Keandalan						
5.	Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan					
6.	Saya mampu memberikan solusi pemecahan masalah dalam bekerja					

Sikap						
7.	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan					
8.	Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan					

Lingkungan Kerja (X₁) :

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Penerangan						
1.	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2.	Dalam cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dala menyiapkan pekerjaan					
Sirkulasi Udara						
3.	Kondisi pertukaran udara di tempat anda bekerja sudah baik					
4.	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Kebisingan						
5.	Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja					
6.	Suara bising ditempat kerja mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target kerja					
Ruang gerak						
7.	Keadaan atau kondisi ruangan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan					
Fasilitas						
8.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
9.	Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC ditempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga					
Kebersihan						
10.	Kebersihan yang ada di perusahaan terjaga					

	dan tertata dengan baik					
11.	Tidak ada satupun sampah yang berserakan disekitar lingkungan kerja					
Warna						
12.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya					
13.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik					
Musik						
14.	Pemutaran musik dapat merefleksikan pikiran pada saat melakukan pekerjaan					

Kompensasi (X₂) :

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Gaji						
1.	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima					
2.	Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari					
Upah						
3.	Upah yang diberikan sudah layak dan adil					
4.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah					
Intensif						
5.	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan					
6.	Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik					
Tunjangan						
7.	Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll					
Fasilitas						
8.	Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja					

Kepuasan Kerja (Z) :

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Kepuasan Finansial						
1.	Perusahaan menempatkan posisi saya dengan keterampilan yang saya miliki					
2.	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
Kepuasan Fisik						
3.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu menunjang penyelesaian pekerjaan dengan baik					
4.	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
Kepuasan Sosial						
5.	Komunikasi antara karyawan berjalan dengan baik					
6.	Atasan sering memberikan motivasi kepada para karyawan					
Kepuasan Psikologi						
7.	Saya memperoleh penghargaan jika menunjukkan peningkatan kinerja					
8.	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan					

No	Kode	KINERJA								TOTAL	RATA RATA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
2	A02	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
4	A04	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4.50
6	A06	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
7	A07	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
8	A08	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
9	A09	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4.63
10	A10	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75
11	A11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
13	A13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
14	A14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
17	A17	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
19	A19	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
20	A20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
21	A21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
22	A22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
34	A34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
37	A37	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.88
38	A38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
39	A39	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75

40	A40	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
41	A41	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.50
42	A42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
45	A45	3	3	4	3	2	2	4	3	24	3.00
46	A46	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
47	A47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
48	A48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
TOTAL		210	208	208	206	204	205	209	204	1654	206.75
RATA RATA		4.20	4.16	4.16	4.12	4.08	4.10	4.18	4.08	33.08	4.14

No	Kode	LINGKUNGAN KERJA														TOTAL	RATA RATA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14		
1	A01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
2	A02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60	4.29
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
4	A04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60	4.29
5	A05	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61	4.36
6	A06	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	67	4.79
7	A07	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59	4.21
8	A08	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59	4.21
9	A09	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66	4.71
10	A10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68	4.86
11	A11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
13	A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
14	A14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	55	3.93
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
17	A17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4.07
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.00
19	A19	5	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	55	3.93
20	A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
21	A21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
22	A22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00

26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59	4.21
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
34	A34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
37	A37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
38	A38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
39	A39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	58	4.14
40	A40	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55	3.93
41	A41	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	53	3.79
42	A42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
45	A45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55	3.93
46	A46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52	3.71
47	A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
48	A48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
TOTAL		209	209	207	201	208	205	206	204	208	209	211	208	209	209	2903	207.36
RATA RATA		4.18	4.18	4.14	4.02	4.16	4.10	4.12	4.08	4.16	4.18	4.22	4.16	4.18	4.18	58.06	4.15

No	Kode	KOMPENSASI KERJA								TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
2	A02	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
4	A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
5	A05	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
6	A06	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
7	A07	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.38
8	A08	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.38
9	A09	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.88
10	A10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
11	A11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00

12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
13	A13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
14	A14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
17	A17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
19	A19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
20	A20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
21	A21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
22	A22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	A26	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4.25
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
34	A34	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
37	A37	4	4	3	3	4	4	5	4	31	3.88
38	A38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
39	A39	4	4	3	4	4	5	5	4	33	4.13
40	A40	3	4	4	4	5	5	5	4	34	4.25
41	A41	3	3	3	3	4	5	5	4	30	3.75
42	A42	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
45	A45	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3.75
46	A46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
47	A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
TOTAL		216	217	215	216	219	222	227	219	1751	218.88
RATA		4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	4.5	4.3	35.02	4.38
RATA		2	4	0	2	8	4	4	8		

No	Kode	KEPUASAN KERJA								TOTAL	RATA RATA
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8		
1	A01	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
2	A02	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
3	A03	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	A04	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
5	A05	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4.50
6	A06	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
7	A07	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4.38
8	A08	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4.50
9	A09	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75
10	A10	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
11	A11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
13	A13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
14	A14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
17	A17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
19	A19	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4.38
20	A20	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4.75
21	A21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
22	A22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
34	A34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13
37	A37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
38	A38	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.13
39	A39	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.13

40	A40	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4.25
41	A41	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4.38
42	A42	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
45	A45	2	4	3	4	4	4	4	4	29	3.63
46	A46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
47	A47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
48	A48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
TOTAL		209	213	209	207	208	205	208	211	1670	208.75
RATA RATA		4.18	4.26	4.18	4.14	4.16	4.10	4.16	4.22	33.40	4.18