

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

Ivan Kiu Kok Quan¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910095@upbatam.ac.id

ABSTRACT

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

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction; Work Environment.*

PENDAHULUAN

PT.Sat Nusapersada Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik atau yang biasa dikenal dengan perakitan elektronik berupa HP (Handphone) dan lain sebagainya. Bagi perusahaan ini, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga sangat diperhatikan. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terjaga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik, sehingga dapat mencapai target perusahaan yang diharapkan. Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan tergantung pada kompensasi perusahaan dan kepuasan kerja. Setiap orang tertarik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman, pakaian, perumahan, keluarga dan kebutuhan sosial. Bekerja mandiri berdasarkan

keahlian, membuka toko, toko, menjadi pedagang, menjual kebutuhan pokok, menjadi kuli, kontraktor, guru, unit bisnis, pekerjaan untuk perusahaan dapat dilakukan. Melalui pekerjaan mereka, mereka menghasilkan pendapatan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menjadi wiraswasta memungkinkan untuk mendapat untung dari sisa bisnis Anda. Jika Anda adalah badan hukum ataupun perusahaan, akan menerima upah dan gaji atau yang biasa disebut dengan kompensasi. Hasil kerja keras mereka atau pekerjaan yang dilakukan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Arifudin, 2019, p. 184).

Tujuan yang disebut 6M: *Money, Metode, Machine, Material, Market.* Pegawai adalah seseorang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan mental) kepada perusahaan dan menerima

imbalan sesuai dengan syarat dan kesepakatan. Besaran ganti rugi ini sudah ditentukan sebelumnya untuk memastikan besarnya ganti rugi/kompensasi yang diterima karyawan dapat diketahui. (Arifudin, 2019, p. 185).

Kompensasi ini digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Nilai kompensasi ini mencerminkan situasi dan kepuasan kebutuhan karyawan. Semakin tinggi imbalan yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi posisinya, semakin baik posisinya, dan semakin besar kepuasan kebutuhan yang dinikmatinya. Dengan cara ini, kepuasan kerja terus meningkat. Jadi kompensasi adalah salah satu hal yang paling penting. Kompensasi atau kompensasi biasanya untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini dan memuaskan semua pihak, program kompensasi harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan rasional. Jenis usaha yang mempekerjakan orang dalam proses produksi sangat besar. Usaha untuk dapat mencapai tujuan yang disebut dengan 6M: *Money, Metode, Machine, Material, Market*. Pekerja adalah seseorang yang menjual tenaga (fisik dan mental) kepada suatu perusahaan, bekerja, dan menerima imbalan sesuai dengan kesepakatan. Besaran ganti rugi ini sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pekerja pasti mengetahui besaran ganti rugi/kompensasi yang akan diterimanya

(Arifudin, 2019, p. 185). Setiap orang berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, minuman, sandang, perumahan, keluarga dan kebutuhan sosial. Mereka dapat bekerja secara mandiri berdasarkan keahliannya, membuka toko, toko, menjadi pedagang, menjual sembako, menjadi kuli, kontraktor, guru, atau bekerja di perusahaan dagang, perusahaan, dll.. Melalui pekerjaan mereka, mereka mendapatkan penghasilan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mereka dibayar atau dibayar sebagai kompensasi atas konsekuensinya. pekerjaan atau jasa pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan di perusahaan (Arifudin, 2019, p.184).

Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan penunjang produktivitas. Dari kesadaran karyawan dan manajer, tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman, dan keduanya harus menciptakan lingkungan kerja yang demikian. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah hilangnya produktivitas karyawan akibat lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. (Panjaitan, 2017, p. 1). Lingkungan kerja dengan cahaya yang cukup dapat membuat nyaman mata karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan terpenuhinya target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Toilet yang bersih dan nyaman dapat memberikan kenyamanan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Tabel 1. Laporan Target Produksi Juni 2021– November 2021

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

Sumber: Data Internal PT. Sat Nusapersada Tbk.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada bulan Juli sampai dengan September cenderung mengalami penurunan jumlah produksi dan juga dari bulan Oktober sampai dengan November mengalami penurunan yang cukup jauh. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Hal ini mungkin menjadi faktor berkurangnya kapasitas pekerja karena kurangnya pelatihan dan pendidikan yang secara khusus diberikan untuk mengembangkan keterampilan pekerja produksi.

Pembahas yang dibahas membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penindakan lebih mendalam mengenai "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk".

KAJIAN TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah hasil apa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja keras mereka kepada perusahaan. Kompensasi juga dibagi menjadi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung berupa imbalan kerja dan insentif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dan juga memiliki tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan keberhasilan strategis organisasi dan untuk memastikan keadilan baik di dalam maupun di luar perusahaan. (Changgriawan, 2017, p. 26).

Kompensasi merupakan bentuk rasa terima kasih kepada karyawan organisasi. Kompensasi yang wajar dan wajar dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Semua kompensasi adalah pendapatan berupa barang, uang yang diberikan kepada karyawan berupa imbalan jasa yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan *reward* yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui suatu kegiatan yang disebut pekerjaan. (Siagian, 2018, p. 25).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018, p. 66) adalah suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, peralatan yang tepat, dll. yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas mereka. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan toolkit, lingkungan kerja dimana pekerja berdiri, cara kerja, dan dampak kerja baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal terpenting bagi karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting dan perlu diperhatikan, karena jika Anda tidak menjaga atau merawat lingkungan kerja Anda, karyawan Anda akan putus asa dan kinerja bisnis Anda akan terganggu..

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai ketidaksiharian antara jumlah kompensasi yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima. (Indra Yudha, 2018, p. 27). Sedangkan menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019, p. 63) Seperti disebutkan sebelumnya, karyawan mungkin menemukan pekerjaan mereka tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang dimiliki oleh seseorang tergantung tingkat kepuasan pada system nilai yang diterapkan pada dirinya. Tingkat dapat dilakukan untuk pekerjaan apa pun yang dia pegang. Evaluasi ini dilakukan sebagai pengakuan terhadap nilai penting yang ada dalam pekerjaan. Ketika karyawan senang, mereka biasanya menikmati situasi kerja mereka.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017, p. 75) Fungsi dari kemampuan, yang

meliputi sumber daya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan motivasi dalam diri yang digambarkan sebagai kekuatan utama dalam memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan. Produktivitas karyawan mempengaruhi jumlah yang berkontribusi pada organisasi, seperti sikap terhadap kolaborasi, kehadiran di tempat kerja, waktu pengeluaran, kualitas pengeluaran, dan jumlah pengeluaran.

Dari pengertian para ahli tentang kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pencapaian seorang karyawan selama periode yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pekerjaannya sendiri. Produktivitas tenaga kerja telah menjadi standar untuk mewujudkan kinerja suatu organisasi dan perlu terus ditingkatkan agar dapat memantau dan meningkatkan kinerja organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Temuan dari penelitian yang dilakukan (Toni & Siagian, 2021) dengan judul "Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Metode penelitian ini menggunakan deskriptif analisis, yang dilakukan secara kuantitatif. Populasi yang dipekerjakan adalah 130 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh secara signifikan.

Temuan dari penelitian (Siagian & Kilvin, 2020) berjudul "Dampak Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Batam". Metode pembahasan ini adalah metode kuantitatif. Responden survei adalah karyawan PT Mitra Sintera yang memiliki karyawan tidak lebih dari 109 orang. Sampel diperiksa menggunakan scan saturasi. Berdasarkan hasil penelitian

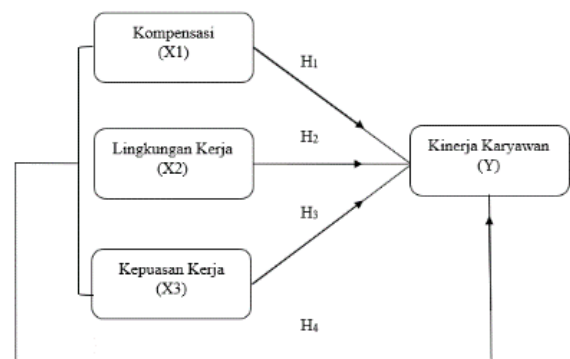
yang mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Batam, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Yaitu variabel disiplin kerja (X1), remunerasi (X2) dan motivasi. (X3) Sekaligus berdampak besar terhadap produktivitas (Y) karyawan PT Mitra Sintera di Batam.

Hasil survei yang dilakukan (Juni 2020 dan Siagian) bertajuk "Kesehatan dan keselamatan kerja serta dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan galangan kapal PT Lautan Lestari". Kuesioner, skala pengukuran, skala Likert digunakan sebagai metode dan alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil penelitian ini, akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan di galangan kapal PT Lautan Lestari.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Yang menjadi hipotesis pada riset ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₂: Lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₃: Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₄: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk survei ini, penulis memilih survei kuantitatif sebagai jenis survei. Tujuan dari survei ini adalah untuk melakukan survei berdasarkan data yang disimpan dalam kuesioner, dll, dan dengan mengolah data survei yang diperoleh dari kuesioner dengan aplikasi SPSS, itu adalah kuantitatif sebagai jenis survei yang akan disurvei. survei.

3.2 Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2017, p. 80). Suatu populasi didefinisikan dan disimpulkan sebagai suatu wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek dengan ciri-ciri dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang mempelajarinya. Populasi pada survey ini adalah karyawan yang berada pada departemen Xiaomi selama 6 bulan terakhir sebanyak 540 orang dari bulan Juli sampai Desember.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan peneliti untuk meneliti, yaitu:

1. Observasi, yang artinya metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung kondisi atau lokasi subjek.
2. Kuesioner, mengacu pada metode pengumpulan data yang menggunakan *Google Spreadsheet* untuk mengajukan pertanyaan tentang topik penelitian yang terkait dengan topik penelitian.
3. Studi Pustaka, dokumentasi tertulis dengan pelaku kejadian yang mengalami secara langsung kejadian yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
Kompensasi	X1.1	0,708		
	X1.2	0,755		
	X1.3	0,730		
	X1.4	0,703		
	X1.5	0,704		
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,687		
	X2.2	0,700	0,129	Valid
	X2.3	0,761		
	X2.4	0,714		
	X2.5	0,671		
	X2.6	0,694		
	X2.7	0,719		
	X2.8	0,724		

Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,605	0,129	Valid
	X3.2	0,706		
	X3.3	0,678		
	X3.4	0,690		
	X3.5	0,703		
	X3.6	0,628		
	X3.7	0,544		
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,683		
	Y.2	0,674		
	Y.3	0,651		
	Y.4	0,712		
	Y.5	0,590		
	Y.6	0,675		
	Y.7	0,632		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari data tabel 2 uji diatas, bisa dinyatakan seluruh uji validitas pada setiap variabel independen valid terhadap

variabel dependen karena tabel r hitung > r tabel 0,129.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,765		
Lingkungan Kerja	0,856	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,774		
Kinerja Karyawan	0,781		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Hasil dari pengolah data setiap variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyatakan nilai cronbach's alpha lebih

tinggi dari angka 0,70 dengan ini bisa di simpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	230

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,70576476
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.024
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4. Skor asim. $0,200 > 0,05$ Tanda. Karena bersifat (2tailed), maka dapat disimpulkan bahwa residual

berdistribusi normal. Ini berarti bahwa asumsi dasar normalitas terpenuhi.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.637	1,570
	Lingkungan Kerja	.749	1,335
	Kepuasan Kerja	.665	1,504

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Seperti pada tabel 5. Nilai VIF yang tertera pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai kurang dari 10 dan memiliki nilai *tolerance* tidak lebih kecil dari 0,1,

maka diperoleh kesimpulan, ketiga variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak adanya masalah multikolinearitas yang ditemui.

4.5 Uji Heteoskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,035	.869		1,191	.235
	Kompensasi	-.017	.030	-.045	-.546	.586
	Lingkungan Kerja	.031	.018	.136	1,778	.077
	Kepuasan Kerja	-.011	.032	-.028	-.347	.729

a. *Dependent Variable:* res2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel independen kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai masing-masing > alpha 0,05 yaitu

sebesar 0,586, 0,077 dan 0,729, Hal ini menunjukkan bahwa data bersifat homoskedastisitas atau tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,013	1,455		2,758	.006
	Kompensasi	.399	.051	.382	7,819	.000
	Lingkungan Kerja	.247	.030	.377	8,355	.000
	Kepuasan Kerja	.267	.053	.241	5,033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Persamaan diatas memiliki arti bahwa:

1. Konstanta a sebesar 4,013, artinya apabila variabel independen kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0 (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk memiliki nilai sebesar 4,013.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.399 menunjukkan arah positif. Artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersifat konstan (tidak mengalami perubahan naik atau turun) maka kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk akan mengalami kenaikan sebesar 39,9 persen.
3. Koefisien regresi variabel

lingkungan kerja sebesar 0,247 menunjukkan arah positif. Artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja bersifat konstan (tidak mengalami perubahan naik atau turun) maka kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk akan mengalami kenaikan sebesar 24,7 persen.

4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,267 menunjukkan arah positif. Artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen sementara variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja bersifat konstan (tidak mengalami perubahan naik atau turun) maka pada PT. Sat Nusapersada Tbk akan mengalami kenaikan sebesar 26,7 persen.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.651	1,71705

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Hasil koefisien determinasi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,656. Karena penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, maka kami akan menggunakan nilai faktor keputusan yang disesuaikan untuk mengukur rasio pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi

yang disesuaikan sebesar 0,651 menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk menyumbang 65,1%, dan sisanya 34,9% (100-65,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian.

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji t parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,013	1,455		2,758	.006
	Kompensasi	.399	.051	.382	7,819	.000
	Lingkungan Kerja	.247	.030	.377	8,355	.000
	Kepuasan Kerja	.267	.053	.241	5,033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka :

- Hipotesis 1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk
Hasil penelitian pada tabel 4.11, menunjukkan nilai sig. variabel kompensasi < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $7,819 > 1,651$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,399 menunjukkan arah positif, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan penulis dinyatakan diterima.
- Hipotesis 2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk

Nilai sig. variabel lingkungan kerja < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $8,355 > 1,651$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,247 menunjukkan arah positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

- Hipotesis 3 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk
Nilai sig. variabel kepuasan kerja < nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} >$

t tabel sebesar $5,033 > 1,651$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar $0,267$ menunjukkan arah positif, artinya kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268,481	3	422,827	143,416	.000 ^b
	Residual	666,306	226	2,948		
	Total	1934,787	229			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Hasil pengujian pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai *sig. F* (Statistic) sebesar $0,000$ lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,05$ dan *f* hitung $>$ *f* tabel sebesar $143,416 > 2,644$. Artinya kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan penulis dinyatakan diterima.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
4. Secara bersamaan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*.
- 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 (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*.
- Sugiyono. (2017). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*.