

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN

Rika Intan Juniasari, Tedi Rusman dan Nurdin  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research purpose to know the influences of compensation and work environment toward employee performance through the employee satisfaction in PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa with populations as many as 144 people and samples as many as 106 respondents who are determined with probability sampling technique and use simple random sampling. The data collecting is done by questionnaire of analytical technique and use regresi linier and path analysis. The research subject is the employee of PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. This research used descriptive verification method with ex post facto approach and survey. The result of this research shows that there is influence of compensation and work environment toward employee performance through the employee satisfaction in PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa dengan populasi sebanyak 144 orang dan sampel sebanyak 106 responden yang ditentukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *regresi linier* dan *path analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja.

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak semua faktor yang diteliti, namun hanya faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja saja. Kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Ada pengaruh antara faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari manager operasional dan observasi pendahuluan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, dapat diketahui perusahaan ini masih mempunyai masalah mengenai produktivitas karyawan dimana karyawan tak jarang belum mampu mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena beberapa faktor antara lain, insentif yang tidak merata dan sering terlambat, karyawan yang belum disiplin seperti sering terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan lingkungan kerja

yang kurang mendukung dan nyaman untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merumuskan judul penelitian: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
8. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
9. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

10. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang

menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, Proposisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

**1. Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh Kompensasi**

**terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,272 > 1,9842$  dan  $sig. 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.** Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009: 74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anni Muttaqiyya:2011) yang menemukan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**2. Secara parsial ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,410 > 1,9842$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.** Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa hal ini sesuai dengan pendapat Mardiana (2005: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anni Muttaqiyya:2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**3. Ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,692 > 0,279$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Isna, dkk, 2013: Setiawan, 2013). kompensasi dan lingkungan kerja sama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari” Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

#### **4. Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,644 > 1,9842$ dan $sig. 0,009 < 0,05$ maka $H_0$ di tolak dan $H_1$ diterima**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan pendapat Efendi (2012:153) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk Kerja mereka (Handoko, 2005:155). Menurut Hasibun ( 2003 : 138 ) “ kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika

kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi dengan cara bekerja sebaik mungkin, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

**5. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 3,815 > 1,9842 dan sig. 0,0010 < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nitisemito, 2006) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika lingkungan kerjanya baik, aman,

menunjang dan memuaskan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan bisa optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdul Ghofar dan Misbahuddin Azzuhri : 2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian lain Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pertwi, 2014 : Sofyan, 2013 : Isna, dkk, 2013). Jika perusahaan mengharapkan kinerja karyawan optimal maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman pula bagi karyawannya, karna ntuk menjalankan pekerjaannya secara optimal karyawan memerlukan lingkungan yang mendukung.

**6. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur**

**pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,0767 atau tingkat pengaruh sebesar 7,67%.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dhermawan, 2012). Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunanda, 2012), dan secara bersama-sama kompensasi serta kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnami, 2014). $H_4$  : Intervensi Kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1035 atau tingkat pengaruh sebesar 10,35%**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2006:109) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam

melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Penelitian terdahulu yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Yunanda, 2012).

**8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini dibuktikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,665 > 1,9842$  dan  $sig. 0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan pendapat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan (Yunanda, 2012) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Biasanya, karyawan yang merasa puas

dengan pekerjaannya dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ia akan cenderung berkurang semangat sehingga kinerja karyawan pun akan kurang optimal dan berfikir untuk mencari pekerjaan lain.

**9. Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $48,090 > 3,08$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan Putranto (2012) dan Anas (2013) yang menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**10. Ada pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $46,040 > 2,69$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima**

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lukiyana dan Halima (2016) yang menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel mutlak yang memediasi kinerja karyawan, hal

ini dibuktikan dengan ketika kepuasan kerja diuji bersama-sama dengan kinerja karyawan maka menyebabkan kompensasi tidak signifikan. Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhermawan, 2012). Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunanda, 2012), dan secara bersama-sama kompensasi serta kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnami, 2014).  $H_4$  :

Intervensi Kepuasan kerja atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Ada pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan

harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.

3. Ada hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.
4. Ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan

harapan karyawan maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai maka kinerja karyawan rendah.

5. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan rendah.
6. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

sehingga kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan kerja akan rendah dan mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

7. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika lingkungan kerja yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan rendah maka kepuasan kerja akan rendah dan mengakibatkan kinerja karyawan rendah.
8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kepuasan kerja

karyawan tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah.

9. Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa. Jika kompensasi dan lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja akan tinggi, sebaliknya jika kompensasi dan lingkungan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan rendah.

10. Ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa jika

kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

Dhermawan. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.

Effendi, Sofian. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES

Lukiyana dan Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (Jurnal).

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Putranto 2012 dalam Anas Sudijono 2013. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Effendi, Sofian. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Yunanda. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya (Jurnal).
- Alex S.Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anni Muttaqiya, 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Journal of Business Review Indonesia
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjarwo dan Basrowi, 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Mandar Maju: Bandung
- Abdul Ghofar dan Misbahuddin azzuhri, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. Journal Universitas Brawijaya.
- Purnami dan dhamayanthi 2014 dalam skripsi Nanik Rustiana 2016