

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA ASSEMBAGOOES DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rifanda Tirta Adzania
rifandaadzania@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesti@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Companies cannot be separated from having quality human resources; this will have an impact on the sustainability of the company's goals, superior, professional and competitive human resources which will have a positive impact on the company's success. The aim of this research is to analyze and test the influence of Compensation, Work Environment and Work Culture on the Performance of Assembagoes Sugar Factory Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable. This research is explanatory research. The populations in this study were contract employees of the Assembagoes Sugar Factory. The sampling technique is determined by quota sampling. The data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS3.0 application, show that Compensation has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Compensation has a positive but not significant effect on Performance, work environment has a positive but not significant effect on performance, work culture has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Culture, Job Satisfaction, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu pengaruh yang sangat vital terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap perusahaan, jumlah karyawan mempengaruhi terhadap rasio pekerjaan dan penyelesaiannya. Dalam konteks tersebut perusahaan harus bisa memajemen sumber daya manusia yang ada agar lebih efisien unggul terhadap kinerja perusahaan. Palinggi (2008:109) “Manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas yang berhubungan langsung dengan perencanaan, pengambilan, keputusan,

pengimplementasian, serta pengendalian manusia, taktik, kiat, serta gerakan penyelesaian menyangkut paut terhadap keputusan manusia dalam bekerja” Saat ini, lingkungan bisnis sedang Oleh sebab itu peran manusia pada perusahaan sangat diwajibkan sebagai peran utama dan unsur penting kesuksesan perusahaan. Selain perusahaan dapat memajemen sumber daya manusianya dengan sangat baik, perusahaan tersebut juga harus memperhatikan segi kebutuhan setiap sumber daya manusianya, seperti peningkatan kesejahteraan karyawan dengan cara pemberian reward.

Perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawannya supaya kesejahteraan karyawan terpenuhi baik berupa gaji, asuransi, thr, tunjangan sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik serta motivasi dan semangat kerja menjadi dorongan bagi setiap karyawan. Sedarmayanti (2011:239) mengungkapkan bahwa “Kompensasi ialah suatu pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerjanya baik berupa gaji, thr, asuransi kesehatan, tunjangan, rumah dinas”.

Selain hal tersebut, aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ini ialah sebuah lingkungan kerja. Perusahaan harus bisa membuat sebuah lingkungan kerjayang sehat,dimana dengan terjadinya lingkungan kerja yang sehat maka karyawan akan merasakan nyaman,tentram, dan kesejahteraan karyawan akan terpenuhi. Sedarmayanti (2009:76) menyatakan “Lingkungan kerja merupakan kelengkapan seluruh fasilitas-fasilitas perusahaan terhadap para karyawannya, pengelompokan metode kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa nyaman, aman dan betah dalam bekerja, proses penyelesaian tugas semakin cepat”.

Selain hal tersebut, ada sebuah unsur yang juga begitu penting yaitu sebuah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai makna dari kehidupan seseorang baik sifat, karakter, serta kebiasaan dalam berkehidupan sehari harinya. Mangkunegara (2005:316)

mengatakan definisi “Budaya kerja sebagai pedoman dalam kehidupan bermasyarakat atau sistem kepercayaan sebagai pegangan teguh untuk bersosialisasi dalam bekerja baik secara individu maupun berkelompok”. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Nilai-nilai norma tersebut berdampak pada keharmonisan karyawan dimana nilai-nilai adat istiadat, agama, dan norma sosial merupakan bentuk keyakinan pedoman hidup karyawan itu sendiri.

Selain beberapa hal tersebut, sebagai karyawan juga harus memiliki sebuah kinerja yang baik. Hal ini harus dilakukan agar terjadi adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang akan di dapat oleh karyawan. Rivai (2005:50) “Kinerja merupakan hasil kesuksesan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target yang telah diberikan perusahaan”. Setiap karyawan dalam perusahaan diharapkan memiliki keahlian mendapatkan peran-peran kerja, yaitu ketika target pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu, dan tidak melampui batas waktu yang telah disepakati bersama, serta nilai-nilai etika dalam bekerja mampu memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Selain itu, meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja, dapat dilakukan dengan selalu melakukan suatu adanya pelatihan,pemberian reward, dan dorongan motivasi. Badriyah (2015:227) “Kepuasan kerja ialah peran penting dalam

meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan perusahaan”. Perilaku seseorang mencerminkan rasa puas terhadap pekerjaannya, rasa semangat yang tinggi membuat seseorang menjadi termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa faktor yang berkaitan tersebut, maka dapat dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut pada pabrik gula Assembagoes. Pabrik Gula Assembagoes berada Jl. Raya Banyuwangi Situbondo, Trigonco Timur, Trigonco, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68373, Indonesia. Pabrik Gula Assembagoes pada saat ini berada di naungan PT Sinergi Gula Nusantara (PT SGN) ataupun diketahui bernama *sugar co* merupakan *sub holding komoditi* gula PTPN III (Persero) holding perkebunan yang ditanggung jawabkan untuk mengelola dan mengatur semua pabrik gula yang ada di naungan PTPN group. Pabrik Gula Assembagoes menyediakan segala fasilitas kantor yang memadai untuk karyawan supaya melaksanakan tugasnya dengan lancar tanpa hambatan diantaranya tersedianya komputer, ac, meja kursi, mesin fotokopi dan lainnya. Lingkungan kerja yang sejuk, asri, nyaman, serta udara yang segar dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap sirkulasi pekerjaan.

Kerja sama antara atasan dan bawahan sangat kompak dan saling support tidak adanya persaingan dan

permusuhan di dalam perusahaan tersebut. Peningkatan kerja sama antar tim dalam perusahaan merupakan sikap akuntabilitas karyawan, mensetarakan semua pekerja, sama serta setiap divisi dalam perusahaan memberikan faktor penting terhadap visi misi perusahaan. Pabrik gula assembagoes menerapkan kebebasan terhadap karyawannya untuk mengekspresikan pendapat dan gagasannya yang mana dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Umar (2008:128) “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, dan pengorganisasian pada pergerakan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemberhentian ikatan kerja bermaksud mencapai tujuan serta komitmen perusahaan”. Adanya keterampilan dan dorongan semangat yang tinggi pada sumber daya manusia maka akan dapat membantu berjalannya roda aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan dalam memilih sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas maka perusahaan membuat kebijakan yang sangat ketat untuk menyaring sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kompensasi

Kompensasi ialah merupakan imbalan atau reward yang diterima oleh karyawan melalui hubungan pekerjaan. Menurut Larasati (2018:91) “Kompensasi merupakan pemberian berupa langsung dan tidak

langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja serta tanggung jawabnya”. Oleh karena itu atas penyaluran reward diharapkan karyawan lebih semangat, kreatif serta pantang menyerah agar kesejahteraan karyawan terpenuhi.

Indikator Kompensasi menurut Simamora (2015:445) yaitu :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Lingkungan Kerja

Bambang (2010:10) mengungkapkan “Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi yang nyaman serta asri, dan kelengkapan segala fasilitas supaya bekerja dengan lancar”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat menunjang pekerjaan karyawan dengan mudah dan efisien. Menurut Sedarmawati (2009:46) menyatakan bahwa ada lima indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan
- 2) Suhu
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Kebisingan

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sikap pedoman manusia dalam bekerja sebagai norma-norma dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya kerja akan terlihat nilai

karakteristiknya melalui perilaku karyawan, fasilitas tempat kerja, dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Fathoni (2016:146) menyatakan “Budaya kerja adalah pandangan hidup pada budaya dalam suatu perusahaan”. Berdasarkan dari nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan, hal ini yang akan menjadi keharmonisan dan kepatuhan serta semangat dalam budaya kerja tersebut.

Terdapat lima indikator budaya kerja menurut Triguno (2004:8) yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan
- 2) Perilaku pada waktu bekerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Kerjasama
- 5) Keteladanan pemimpin

Kepuasan Kerja

Handoko (2013:193) “Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa senang atau tidak senang dalam menjalankan suatu pekerjaan”. Kepuasan kerja ialah respon karakter karyawan dalam aspek organisasi. Kepuasan kerja yang dicapai seseorang dapat memberikan sikap puas tidaknya mengenai hasil kerja yang telah di laksanakan.

Edison (2016:214) mengemukakan kepuasan kerja terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kompetensi
- 3) Kebijakan manajemen
- 4) Kompensasi
- 5) Penghargaan
- 6) Suasana lingkungan

Kinerja

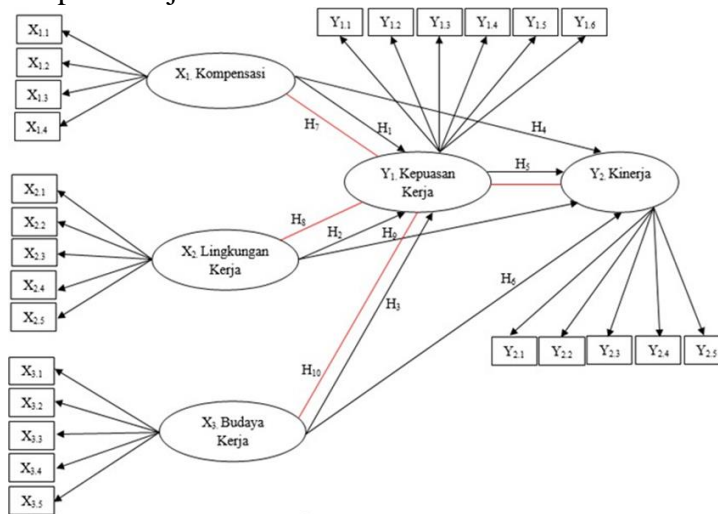
Rivai (2009:532) “Kinerja merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menyelesaikan sesuai dengan bidang tugas serta hasil yang telah diharapkan”. Dalam organisasi setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaannya mengingat kinerja yang baik menghasilkan karyawan yang profesional. Kinerja yang baik akan berdampak pada kestabilan perusahaan hal ini akan mencakup banyak hal seperti selesainya tugas tepat waktu, sumber daya manusia yang kompeten, dan berprestasi.

Menurut Bangun (2012:234) mengemukakan terdapat beberapa indikator kinerja dalam sebuah organisasi yang dapat diukur yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

Kerangka Konseptual

Dilihat dari tinjauan pustaka, peneliti menguji “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Assembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Dengan sebuah konsep judul yang akan diteliti dan dituangkan oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan adalah Kompensai (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Budaya kerja (X_3), variable terikat Kinerja (Y_2) dan variabel intervening Kepuasan kerja (Y_1). Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran penelitian ini bias diproyeksikan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₃ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₅ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₆ : Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H₈ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja;
- H₉ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja;
- H₁₀ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

“Metode penelitian adalah suatu strategi logis untuk memperoleh informasi valid yang bertujuan untuk menemukan, menampilkan dan menciptakan informasi untuk

memahami, memecahkan, mengidentifikasi masalah” Sugiyono (2015:2). Kegiatan awal dalam hal ini ialah menentukan dimana tempat atau lokasi penelitian pada pabrik gula Assembagoes untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk dijadikan dasar dalam suatu penelitian. Kegiatan selanjutnya yaitu peneliti melakukan observasi terhadap karyawan pabrik gula Assembagoes pada lokasi penelitian dan pencarian daftar pustaka yang berkaitan dengan penelitian, kemudian melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan pabrik gula Assembagoes. Penelitian ini dikuatkan dengan dilampirkannya dokumentasi setiap hasil penelitian. Data atau informasi yang diperoleh diteliti dan diolah memakai program *smart pls 3.0* analisis uji *goodness of fit* (GOF), analisis persamaan struktural, koefisien determinasi serta uji hipotesis penelitian, kemudian diambil kesimpulan dengan teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek yang menjadi tempat penelitian ini ialah pada pabrik gula Assembagoes. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:61) “Populasi merupakan suatu kumpulan umum yang meliputi :subjek/objek dengan jumlah dan ciri fisik serupa yang biasa digunakan untuk

mengidentifikasi dan menarik kesimpulan”. Menurut sugiyono (2019:62).”Uraian kecil dan sebagian dari banyaknya sebuah karakteristik populasi ialah merupakan sampel”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak pabrik gula Assembagoes sebanyak 54 karyawan, dan sampel yang digunakan dengan menerapkan metode sampel jenuh karena berdasarkan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka artinya sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi yaitu 54 karyawan kontrak.

Metode dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS-SEM). Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variable laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui dimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata angka diekstraksi atau AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran nilai AVE dan nilai *outer loading* pada penelitian ini menggunakan program *Smart PLS 3.0*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Uji Validitas Konvergen

Ghozali berpendapat bahwa (2008:135) “Validitas konvergen merupakan suatu metode pengukuran validitas indikator-indikator refleksi sebagai ukuran variabel yang terlihat pada muatan

eksternal setiap indikator variabel. Indikator dikatakan baik jika nilai *outer loading* diatas 0,7”.

Pada penelitian ini validitas konvergen yang digunakan ialah *average variance extracted* (AVE) dan nilai *Outer loading* untuk mengukur nilai validitas konvergen. Aplikasi yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah program *smart PLS* versi 3.0. dengan standar ketetapan nilai AVE harus sesuai dengan 0,5 dengan nilai *outer loading* minimal yaitu 0,7. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai uji validitas konvergen di atas 0,7 dan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

“Reliabilitas adalah informasi yang menunjukkan ketepatan suatu pengukuran, keselarasan dan keakuratan” (Abdillah dan Hartono 2015;196). Pada penelitian uji reliabilitas akan di analisis menggunakan program *smart PLS 3.0* dengan dua teknik menguji data yaitu *Cronbach’s alpha* dan *Composite reability*. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92) “Suatu instrument penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar dari 0,70”. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai yang diperoleh diatas 0,7

Uji Asumsi Klasik Uji

Multikolinieritas

Ghozali (2015:105) mengukur “Multikolinieritas ialah suatu proses hubungan timbal balik (korelasi) antara

variabel bebas atau antar variabel, terdapat suatu hubungan yang tinggi serta sempurna antara variabel”. Dengan cara mengecek nilai *collinearity statistics* (VIF) terhadap nilai VIF internal hasil analisa program *Smart PLS* versi 3.0 maka uji multikolinieritas dapat terlihat apabila nilai $VIF \leq 0,5$ Apabila tidak sesuai dengan asumsi klasik multikolinieritas maka variabel *independent* memiliki pengaruh satu sama lain dengan $VIF > 0,5$.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $VIF \leq 5,00$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran pada asumsi klasik Multikolinieritas.

Uji Normalitas

“Tujuan dari uji ini adalah guna mencari tahu bahwa variabel tertentu memiliki periode yang normal atau tidak normal” Ghozali (2012:160). Aplikasi analisis yang digunakan pada untuk pengembangan ini menggunakan *smart PLS* versi 3.0 yang digunakan untuk menguji nilai *Excess* atau *Swekness* dengan rentang -2,58 hingga 2,58. Hasil pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi secara normal dengan rentang nilai *Excess* atau *Sweknes* -2,58 hingga 2,58.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Penelitian ini yaitu uji *goodness of fit* merupakan uji pada suatu data untuk mencari seberapa besar penyaluran/distribusi data sampel terhadap penyaluran/distribusi teoritis satu atau lain. Ghozali (2013:98) mengungkapkan bahwa “Uji *goodness of fit* dikerjakan dalam maksud

mengetahui *fit indeks* pada suatu hasil sampel dengan memiliki pengaruh layaknya suatu model Aplikasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan *smart PLS* 3.0 dengan tiga ukuran *fit* model yaitu, SRMR (*Standartizeid root mean square residual*) $\leq 0,90$, Chi-*square* diharapkan kecil, NFI (*Normed fit indeks*) $> 0,5$ atau mendekati angka 1.

Model penelitian ini dapat dikatakan lebih realistis karena model struktural yang dibangun dalam penelitian dilapangan, sehingga dapat diterima baik dari sudut pandang penelitian ilmiah. Nilai *cut of fp* pada *chi-square* adalah diharapkan kecil yaitu 428.819 yang kemudian bias dikatakan nilai *fit* model *chi-square* baik. Nilai NFI adalah $0.634 > 0,5$ (mendekati angka 1) sehingga disebut *fit* model NFI dikatakan baik.

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) Ghozali (2018:97) berpendapat “Koefisien determinasi (R^2) ialah metode yang kerap digunakan dalam mengetahui mempunyai koefisien determinasi ditentukan untuk menguji pengaruh variable *independent* terhadap variable *dependent*”. Untuk mengetahui besar pengaruh *R square* dalam mempengaruhi variable *dependent* maka digunakan uji koefisien determinasi pada penelitian ini. Dengan asumsi jika nilai *R square* berubah, maka besar dampak yang dimiliki variable *independent* terhadap variable *dependent* dapat diketahui.

- a. Variabel Kompensasi (X_1)
Lingkungan Kerja (X_2) dan
Budaya Kerja (X_3)

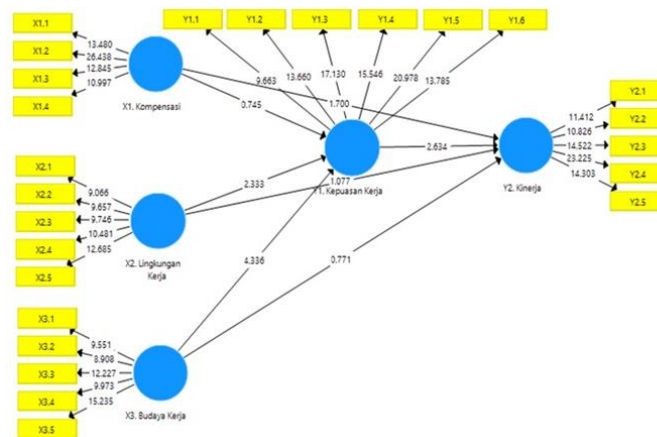
mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,77 (77%), sedangkan sisanya 23% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

- b. Variabel Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) mempengaruhi Kinerja (Y_2)

sebesar 0,68 (68%), sedangkan sisanya 32% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan *Smart PLS 3.0.* selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Pada hasil hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.082), Nilai *T Statistics* yaitu 0.745 (<1,964) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.457** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak.** Hal ini bisa terjadi apabila tidak meratanya pemberian kompensasi serta perbedaan posisi atau jabatan, golongan, serta status karyawan, sedangkan karyawan harus

menjalani kehidupan dengan adanya kompensasi untuk kesejahteraan karyawan terpenuhi, namun dari hal ini menunjukkan kompensasi cenderung tidak meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga berdampak pada pekerjaan yang dibebankan. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Aditya (2022).

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.325), Nilai *T Statistics* yaitu 2.333 (<1,964) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.020** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh

signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Hal ini terjadi karena perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dan modern, serta dari segi kesehatan menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan yang berdampak pada meningkatnya rasa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Ningsih (2024).

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketigadengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu hasilnya positif (0.535), Nilai *T Statistics* yaitu 4.336 ($<1,964$) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.000** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Hal ini terjadi karena perusahaan menerapkan berbagai kebijakan yang mana memudahkan karyawan untuk melaksanakannya, mengadakan berbagai event kenegaraan atau keagamaan yang dapat membentuk rasa nasionalisme serta religiusme karyawan, meningkatkan rasa solidaritas, kerjasama, saling tolong menolong, patuh terhadap norma dan tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hasil penelitian mendukung dan memperkuat dengan hasil penelitian oleh Bimantara (2024).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.237), Nilai *T Statistics* yaitu 1.700 ($<1,964$) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.090** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hal ini bisa terjadi apabila perusahaan memberikan kompensasi secara terlambat sesuai dengan tanggal yang ditentukan ataupun dalam pemberian kompensasi tidak merata, pemotongan tanpa kejelasan dan tidak adanya penghargaan atau tanda terimakasih kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan, dengan demikian pengaruh kompensasi cenderung menurunkan semangat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Arifudin (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.165), Nilai *T Statistics* yaitu 1.077 ($<1,964$) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.282** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Hal ini bisa terjadi apabila perusahaan tidak melengkapi semua

fasilitas kerja sehingga memperlambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan akan menyulitkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat, polusi udara, kebisingan, limbah dan bau dapat mengganggu kesehatan karyawan, hal ini dapat membuat karyawan tidak betah dalam bekerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Yulianingtiyas (2023).

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.128), Nilai *T Statistics* yaitu 0.771 (<1,964) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.441** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Hal ini bisa terjadi apabila perusahaan terlalu longgar dalam memberikan sanksi atau kebijakan terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Perusahaan diharapkan memberikan sanksi tegas terhadap para karyawan yang melanggar peraturan perusahaan supaya karyawan lebih berhati-hati dalam aktivitasnya, hal ini akan berdampak pada nama baik perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Kulsum (2023).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh

dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.382), Nilai *T Statistics* yaitu 2.634 (<1,964) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.009** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Hal ini terjadi karena perusahaan memberikan kondisi tempat kerjanya aman, nyaman serta udara segar, menyediakan semua fasilitas pekerjaan dengan lengkap dan modern, saling kerjasama antara karyawan tidak adanya perbedaan karyawan, menerapkan nilai norma yang berlaku sesuai kebijakan perusahaan, memberikan hak karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lestari (2022).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.031), Nilai *T Statistics* yaitu 0.661 (<1,964) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.509** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Adapun pemberian kompensasi terhadap karyawan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi diantaranya tidak meratanya pemberian kompensasi, pemotongan tanpa kejelasan, akibatnya kinerja semakin menurun serta tidak adanya semangat kerja yang meningkat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2022) dan Lestari (2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.124), Nilai *T Statistics* yaitu 1.390 ($<1,964$) dan nilai *P Values* yaitu sebesar **0.165** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan masih belum bisa memberikan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, adapun kelengkapan fasilitas kerja yang belum memadai dan terkesan jadul, kondisi tempat bekerja tidak nyaman. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Ningsih (2024) dan Lestari (2022).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0.204), Nilai *T Statistics* yaitu 2.649 ($<1,964$) dan

nilai *P Values* yaitu sebesar **0.020** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Adapun hal ini karakteristik serta kegiatan aktivitas karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dimana berlakunya nilai-nilai norma dalam beraktivitas, sikap saling kerjasama dan tolong menolong menjadi faktor terbentuknya rasa solidaritas yang tinggi bagi sesama karyawan, tidak membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang dapat berdampak baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimantara (2024) dan Lestari (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis serta pembahasan yang telah dijabarkan pada penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);

6. Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (H_7 diterima);
8. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
9. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja H_{10} ditolak);

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian - penelitian selanjutnya. Saran - saran tersebut sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenaan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang

berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

Bagi Pabrik Gula Assembagoes

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru kepada pabrik gula Assembagoes bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja serta kinerja karyawan . Sehingga nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan hal hal sesuai dengan hak dan kewajiban karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Technomedia Journal* .Volume 7 (1): 68-77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA* . Volume 3(2): 184-190.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190>
- Bimantara, A. Fandiyanto, R dan Tulhusnah, L. 2024. Dampak Budaya Organsisasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa EntreprenuershiP (JME).FEB UNARS*.Volume 3 (2): 322-334.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4842>

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bambang, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fathoni. 2016. *Sumber daya Manusia Suatu Konsep*. Edisi Khusus, PT. TigaRaksa, Jakarta.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Gomes, F.C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen*. Cetakan ke Dua Puluh. Yogyakarta: BPEE
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (kuantitatif dan kualitatif). Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kulsum, U. 2023. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 6 (1): 95-101.
<https://doi.org/10.26740/jekobi.v6n1.p95-101>
- Lestari, L. D, Arief, M. Y dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (2): 242-255.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1863>
- Ningsih, A. F, Soeliha, S dan Ciptasari, W, D, A.2024. Peran Pendidikan Disiplin Kerja, Dan Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (2): 198-211.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4788>
- Yulianingtiyas. L, Ediyanto dan Minullah 2023. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (4): 595-613.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>