

**PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK NON MEDIS  
DALAM MEMBANGUN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Asembagus  
Kabupaten Situbondo)**

Moh Edy Sulistio Pamungkas  
[didiksanjava16052002@gmail.com](mailto:didiksanjava16052002@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Minullah  
[minullah@unars.ac.id](mailto:minullah@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Hospitals are important health service facilities that provide care through doctors, nurses, and non-medical personnel. Therefore, hospitals must have high-quality human resources to ensure that the services provided are effective and of high quality. The purpose of this study is to analyze and test the effects of Compensation, Work Motivation, and a Work Environment on the Performance of Non-Medical Contract Hospital Employees in Building Job Satisfaction. This study focuses on the Asembagus District General Hospital in Situbondo Regency. This study is an explanatory research. The population consists of non-medical contract employees other than the leader at Asembagus Hospital. The sampling technique employed was total sampling. Data analysis and hypothesis testing were conducted using Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application show that: compensation has no significant effect on job satisfaction; work motivation has a significant effect on job satisfaction; work environment has a significant effect on job satisfaction; compensation has no significant effect on performance; work motivation does not have a significant effect on performance; work environment has a significant effect on performance; and job satisfaction has a significant effect on performance. The results of the indirect influence hypothesis test indicate that compensation has a negative and insignificant effect on performance through job satisfaction, work motivation has a significant positive effect on performance through job satisfaction, and work environment has a significant positive effect on performance through job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation, Work motivation, Work environment, Job satisfaction, Performance.

**I. PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan sebuah fasilitas kesehatan yang terdapat di setiap wilayah yang ada di Indonesia, terutama dalam cakupan wilayah kota dan desa. Dalam tingkatan sebuah kota terdapat sebuah fasilitas kesehatan yang biasa disebut dengan rumah sakit umum daerah atau RSUD. Dalam pengelolaannya tidak lepas dari sebuah sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan hal sangat

penting bagi dunia perusahaan ataupun sebuah instansi saat ini, mengingat pentingnya hal tersebut, maka perlu sebuah ilmu atau sistem yang bertujuan untuk mengelola setiap instansi atau perusahaan. Dalam hal ini, ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang dapat digunakan dalam mengelola SDM yang ada karena dalam setiap perusahaan atau instansi manusia merupakan pemeran aktif didalamnya. Selain hal tersebut, sebuah pemimpin dalam manajemen

sumber daya manusia juga harus paham beberapa faktor yang akan menjadi sebuah penunjang kinerja setiap karyawannya, misalnya dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan sebuah reward yang bisa berupa uang ataupun barang yang tujuannya untuk mengapresiasi dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu tujuan dari pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.

Selain hal tersebut, pemberian motivasi juga merupakan hal yang cukup penting mengingat hal tersebut berkaitan dengan sebuah mental dari setiap masing-masing karyawannya. Motivasi karyawan sering kali diabaikan karena tidak jarang banyak yang menganggap hal tersebut kurang berdampak terhadap karyawan. Pada kenyatannya sebuah motivasi dapat menjadikan sebuah dorongan untuk karyawannya dalam meningkatkannya kinerjanya terhadap sebuah perusahaan.

Selain itu, dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, harus diimbangi dengan tersedianya sarana dan prasarana yang baik bagi setiap karyawannya. Hal tersebut berkaitan dengan bagaimana sebuah perusahaan dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan nyaman terhadap setiap karyawannya. dengan terciptanya sebuah lingkungan kerja yang nyaman, nantinya diharapkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari beberapa hal tersebut, perusahaan dalam mengelola SDM yang ada memiliki tujuann untuk menciptakan sebuah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang dirasakan karyawannya apabila, perusahaan telah memenuhi setiap hak terhadap karyawannya, contohnya pemberian kompensasi dan menyediakan lingkungan yang nyaman dan membuat suasana atau rekan kerja yang baik. Hal tersebut juga akan memiliki dampak terhadap perusahaan, karena jika karyawan sudah merasa puas terhadap suatu hal yang disediakan perusahaan, maka mereka akan lebih meningkatkan kinerja yang ada dalam dirinya.

Dari beberapa faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Masram dan Mu'ah (2016:138) menjelaskan "Kinerja merupakan proses evaluasi terhadap kinerja karyawannya". Hal tersebut merujuk pada tingkat pencapaian seseorang individu dalam setiap prestasi kerjanya.

Dari beberapa faktor yang disaumsikan dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Asembagus. Dari hal tersebut maka dilakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut pada sebuah RSUD di Asembagus.

RSUD Asembagus merupakan sebuah fasilitas yang bergerak dan fokus dibidang pelayanan jasa kesehatan. Rumah sakit umum daerah Asembagus terletak di jalan raya Banyuwangi, Krajan, Desa wringin anom, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo. Visi misi dalam rumah sakit umum daerah Asembagus yaitu sebagai penuntun aspirasi tindakan yang akan dilakukan di masa depan, guna meraih target tujuan instansi demi menjadikan dan mewujudkan rumah sakit dengan pelayanan terbaik,

bermutu, berteknologi serta humanis, dan menjadikan rekomendasi rumah sakit bagi warga sekitar khususnya dalam daerah asempagus.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) mengatakan “Kegiatan di bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan mengatur antara hubungan dengan sebuah peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia”. Artinya dalam hal tersebut menyebutkan bahwa dalam kegiatan manajemen MSDM berhubungan tentang seseorang dalam mengatur sebuah peranan seluruh sumber daya manusia yang ada demi terwujudnya capaian perusahaan yang lebih efektif. Tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana sebuah MSDM yang ada dapat teroptimalkan dan bisa meningkatkan sebuah produktifitas dari sebuah perusahaan.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:139) “Sebuah pemberian perusahaan baik berupa ataupun barang dan uang diluar gaji yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan maka disebut kompensasi”. Artinya dalam hal ini kompensasi berkaitan dengan sebuah reward yang didapat karyawan terkait dedikasinya terhadap sebuah perusahaan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih semangat dan produktif lagi dari sebelumnya.

Indikator Kompensasi menurut Badriyah (2015:164) yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Intensif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Fasilitas
- 6) Asuransi

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah hal yang menjadi pedoman seseorang untuk melakukan sebuah hal. Menurut Robbins (2016:201) dalam Fahlezzi (2023:1130) “Sebuah kesediaan dalam melaksanakan upaya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang diikuti oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu ialah definisi motivasi”. Artinya motivasi kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dengan berupa dorongan atau acuan terhadap suatu hal seperti kebijakan perushaaa.

Menurut Hasibuan (2010:95) mengatakan ada lima indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2012:183) menyebutkan bahwa “Semua hal yang berada disekitar seorang karyawan yang bisa mempengaruhi seorang karywan tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik merupakan pengertian lingkungan kerja”. Artinya lingkungan kerja merupakan sebuah fasilitas yang

memadai sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan aman untuk menunjang sebuah pekerjaannya agar lebih produktif.

Terdapat tujuh indikator menurut Sedarmayanti (2017:45) yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang yang dibutuhkan
- 6) Kemampuan untuk bekerja
- 7) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah berkaitan dengan rasa yang diterima karyawan terhadap seluruh hal yang berkaitan di dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:415) "Sebuah sikap yang di tunjukan terhadap sebuah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya didapat merupakan penjelasan kepuasan kerja". Artinya dalam hal ini, berkaitan dengan sebuah rasa atau emosi pribadi yang dirasakan karyawan terhadap sebuah kebijakan yang dilakukan perusahaan terhadap setiap karyawannya.

Menurut Afandi (2018:82) mengemukakan terdapat beberapa indikator antara lain:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan Kerja

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang mereka berikan

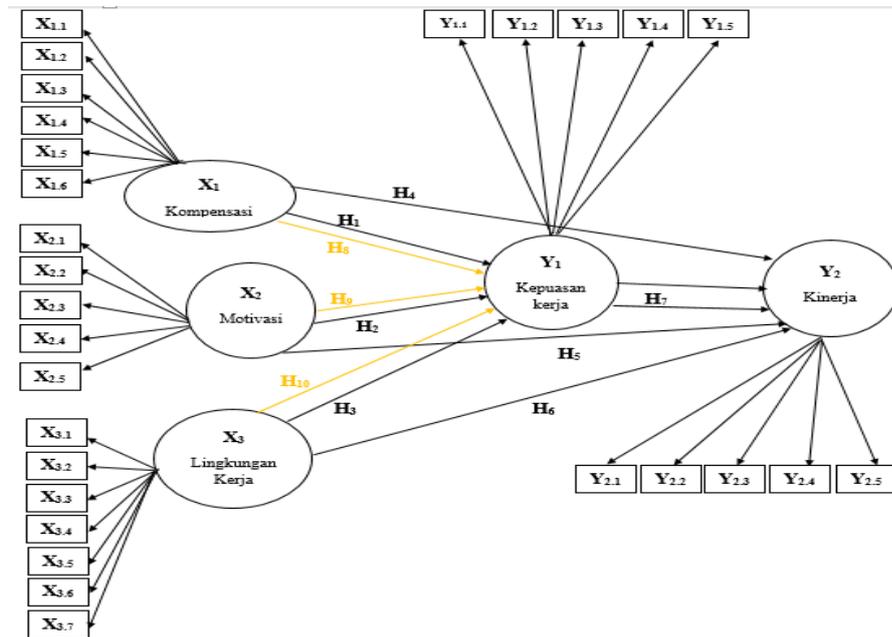
terhadap perusahaan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam Zulkarnain (2023:1758) "Hasil karyawan yang berupa sebuah kualitas maupun kuantitas terhadap pencapaian dari pekerjaan yang diberikan merupakan sebuah pengertian kinerja karyawan".

Menurut Robbins (2016:260) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang terdapat didalamnya berupa:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) kemandirian

### **Kerangka Konseptual**

Dilihat dari sebuah tinjauan pustaka, maka peneliti akan menguji "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Non medis Dalam Membangun Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" dari judul maka dapat dikembangkan oleh peneliti bahwa variabel *independet* yang terdapat pada penelitian ini ialah Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), variabel terikat Kinerja ( $Y_2$ ) dan variabel intervening Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang bisa digambarkan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>2</sub> : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub> : Diduga variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H<sub>4</sub> : Diduga variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>5</sub> : Diduga variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>6</sub> : Diduga variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>7</sub> : Diduga variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>8</sub> : Diduga variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>9</sub> : Diduga variable Motivasi kerja produk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>10</sub> : Diduga variable Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

**III METODE PENELITIAN**

“Sebuah proses yang bertujuan untuk meneliti sebuah masalah dengan strategi yang tepat dan pencarian sebuah informasi sesuai fakta merupakan definisi metode penelitian” Sugiyono (2015:2). Kegiatan diawali dengan menetapkan sumber alamat yang objek guna untuk dilakukan penelitian yaitu pada RSUD Asembagus yang terletak di Asembagus agar dapat memperoleh sebuah data yang nantinya digunakan

sebagai dasar dalam penelitian. Kegiatan selanjutnya yaitu peneliti melakukan observasi terhadap karyawan RSUD Asembagus pada lokasi penelitian dan pencarian daftar pustaka yang berkaitan dengan penelitian, dan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan RSUD Asembagus. Penelitian ini diperkuat dengan adanya dokumentasi setiap kegiatannya. Data atau informasi yang diperoleh diproses dan diolah menggunakan program *Smart pls* 3.0. dan data yang diperoleh kemudian di analisis dengan beberapa metode penelitian seperti uji validitas konvergen, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji goodness Of fit, Koefisien determinasi dan Analisis persamaan struktural.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Objek pada penelitian ini bertempat pada Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus yang beralamatkan pada Jalan Raya Banyuwangi, krajan, Desa Wringin Anom, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2024.

#### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2019:61) mengemukakan bahwa “Kesiimpulan yang ditarik ketika melakukan observasi melalui sebuah wilayah yang mempunyai objek karena kualitas atau karakteristik dalam sebuah penelitian dan sudah di sepakati merupakan definisi populasi”. Menurut sugiyono (2019:62) “Sebuah bagian kecil yang terdiri dari keseluruhan yang

terdapat didalam sebuah populasi disebut sampel”. Populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini yaitu tenaga kerja kontrak non medis sejumlah 43 orang selain pimpinan.

#### **Metode dan Analisis Data**

*Structural Equation Model – Partial Least Square* (PLS- SEM) ialah program yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dan pengujian hipotesis. Kesuaian variabel yang sesuai dengan indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu disebut validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui dimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata yang bisa disebut dengan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran nilai AVE minimum 0,5 dan nilai outerloading yang dipakai pada penilitan ini yaitu minimum 0,7 dengan pengujian menggunakan program *Smart PLS* 3.0.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

#### **Uji Validitas Konvergen**

Ghozali berpendapat bahwa (2008:135) “Ukuran dari variabel yang terlihat pada input *ekternal* dengan metode pengukuran validitas setiap indiktaor adalah definisi validitas konvergen”. Indikator dapat dikatakan baik jika nilai dari sebuah outer loading diatas 0,7”.

Pada hal ini validitaskonvergen yang dipakai ialah nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *Outer loading* dengan menggunakan pogram *smart PLS* 3.0 dengan

ketetapan nilai EVE minimal harus 0,5 dengan nilai outer loading minimal yaitu 0,7. Berdasarkan hasil penelitian ini uji validitas konvergen dikatakan valid karena besaran nilai diatas 0,7.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian uji reliabilitas menggunakan dua teknik menguji data yaitu *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Menurut Solihin dan Ratmono (2013:92) "Suatu instrument penelitian dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih tinggi dari 0,70". Dari penelitian yang dilaksanakan nilai menunjukan diatas 0,7.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2012:105) "Kegiatan dimana memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah hubungan mengenai variabel independent merupakan definisi Pengujian multikolinieritas". Dengan melihat sebuah nilai *collinearity statistics* (VIF) terhadap nilai VIF internal maka hasil 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 atau  $VIF > 0,5$ . Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa nilai  $VIF \leq 5,00$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran pada asumsi klasik Multikolinieritas.

### Uji Normalitas

"Tujuan Untuk mengetahui bahwa setiap variabel terdistribusi dengan normal atau tidak ialah bagian dari pengujian normalitas"

(Ghozali 2012:160). Pada analisis ini menggunakan nilai *excess kurtosis* atau *skewness* dengan nilai rentang yang digunakan sebesar -2,58 hingga 2,58. Hasil pada penelitian ini dapat dikatakan data terdistribusi secara normal karena nilai *Excess* atau *Sweknes* berada di -2,58 hingga 2,58.

### Uji goodness of fit (GOF)

Ghozali (2013:98) mengemukakan bahwa "Uji goodness of fit memiliki tujuan untuk mengetahui nilai indeks suatu hasil sampel dengan tujuan mengetahui pengaruh kelayakan model". Aplikasi yang dipakai dalam hal ini adalah 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. Nilai *cut off* pada *chi-square* yaitu diharapkan kecil dengan besaran nilai 706.570 yang kemudian dalam nilai *fit* model *chi-square* juga diaktakan baik. Selain itu nilai NFI adalah  $0,528 > 0,5$  (mendekati angka 1) yang dapat dinyatakan besaran *fit* model NFI baik.

### Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Ghazali (2018:97) berpendapat "Suatu analisis yang bertujuan untuk mengukur sebuah persamaan sturuktural dengan cara melihat nilai R-square ialah definisi uji koefisien". Dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh nilai R square dalam pengaruhnya terhadap variabel *dependent* maka dilakukan uji koefisien determinasi. Berikut merupakan hasil dampak yang dimiliki dari sebuah variabel

independent terhadap variabel dependent dengan aplikasi Smart pls 3.0 yaitu sebagai berikut :

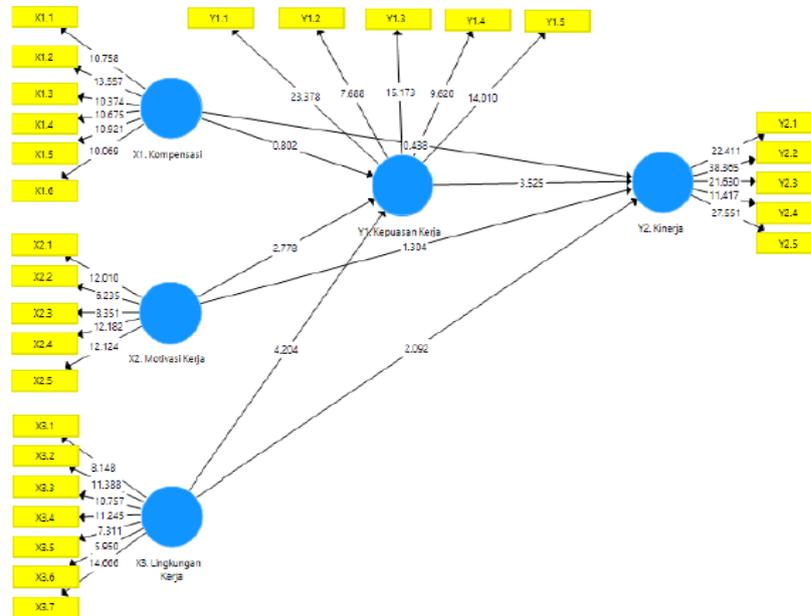
a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0.811 (81,1%) dengan memiliki arti pengaruh yang tinggi dan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

b. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan

kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,722 (72,2%) dengan arti memiliki pengaruh yang tinggi dan sisanya 27,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat 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 dengan Aplikasi Smart PLS

### Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan nilai *original sample* yaitu negatif (-0.117), Nilai T-Statistic sebesar 0.802 (<1,964) dan nilai P Value yaitu **0,423** (>0,05) Dengan demikian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan **Hipotesis 1 ditolak**.

Hal tersebut dapat terjadi karena setiap manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, contohnya mereka bekerja dengan waktu 8 jam tetapi mereka belum merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan yang ekspetasi pekerja tersebut tidak sesuai dengan keinginannya, begitupun sebaliknya, ada sebuah karyawan yang bekerja 8 jam diberikan sebuah kompensasi yang sama tetapi sudah merasa puas. Jadi kepuasan setiap orang terhadap besaran kompensasi tersebut yang

menjadikan ada kemungkinan besar pengaruh kompensasi tidak berdampak terhadap sebuah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hadjar (2022).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.482), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.778 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.006** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Dalam hal ini motivasi dapat membuat sebuah semangat karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu motivasi yang diberikan baik berupa sebuah nasehat atau bimbingan maupun berbentuk reward maka hal tersebut juga dapat memicu sebuah karyawan merasa puas akan perusahaan tersebut, karena mereka berangapan motivasi tersebut merupakan acuan yang dapat menjadi daya semangat yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan setiap instansi ataupun organisasi sehingga jika motivasi kerja baik maka kepuasan kerja pun ikut baik yang berdampak pula juga ke kinerja pelayanannya yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Putra (2023).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample*

yaitu positif (0.557), Nilai *T-Statistic* yaitu 4.204 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan pengujian ini penciptaan dan peningkatan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi, karena apabila apabila karyawan berada di salah satu tempat ia bekerja dan dia sudah merasa nyaman maka secara tidak langsung kinerjanya ikut menjadi semakin baik ditambah dengan rekan kerja yang baik saling mendukung dan juga pimpinan yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Andreawan *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.068), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.438 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.662** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan temuan ini maka ada beberapa faktor selain pemberian kompensasi oleh instansi. Hal tersebut juga dapat terjadi karena persepsi setiap karyawan tentang besaran sebuah kompensasi yang berbeda-beda, jadi anggapan mereka jika tidak sesuai ekspektasi yang mereka harapkan, maka mereka akan terkesan loyo-loyo dalam melakukan

sebuah pekerjaannya. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Apriyadi (2023).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.230), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.304 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.193** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Motivasi kerja akan meningkat apabila suatu pimpinan secara serius memperhatikan dan mengamati baik dari segi lingkungan kerjanya, budaya kerja, kompensasi yang diberikan ataupun lainnya, sehingga perasaan aman, nyaman yang dirasakan karyawan akan muncul sehingga rasa motivasi kerja pun ikut muncul yang berdampak juga ke performa kerjanya. Oleh karena itu diharapkan tim manajemen harus lebih memperhatikan sisi kecocokan beban pekerjaan, persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang diberikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Riyanti *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.431), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.092 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.037** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja yang semakin baik membuat kinerja seseorang menjadi lebih bagus, begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik adalah kombinasi faktor kunci yang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penciptaan Lingkungan kerja di setiap instansi atau pun organisasi misal di RSUD pun semestinya diharapkan dapat menciptakan kegiatan kerja yang tenang, aman dan nyaman bagi karyawannya tanpa tekanan demi kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Afiana (2023).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.722), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.525 (>1.964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Lingkungan kerja yang baik, hubungan atasan yang baik, serta rekan kerja yang baik adalah beberapa faktor yang menjelaskan hubungan ini. Oleh karena itu, instansi yang berfokus pada

peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang bagus dan peluang pengembangan karir seperti promosi jabatan yang tepat jelas akan melihat hasil peningkatan kinerja karyawan mereka dan apabila sebuah karyawan sudah merasa puas terhadap sebuah kebijakan perusahaan, maka mereka akan meningkatkan sebuah kinerjanya. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Fahlezzi *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.084), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.817 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.414** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Berdasarkan pengujian tersebut, dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi yang selalu diunggulkan tidak selalu memiliki dampak pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam beberapa kasus, pemberian kompensasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan karena persepsi setiap karyawan yang berbeda-beda tentang besaran kompensasi tersebut. Oleh sebab itu instansi perlu mempertimbangkan beberapa faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan,

misalnya dari lingkungan kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir atau lainnya. Berdasarkan pembahasan tersebut menjelaskan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hadjar (2022) dan Fahlezzi *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.348), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.245 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.025** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Karyawan yang termotivasi biasanya akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, konsekuensinya yakni performa kinerja mereka akan lebih meningkat. Oleh karena itu setiap instansi maupun organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, seperti interaksi yang baik antar karyawan, memberi apresiasi, fasilitas kerja yang memadai dan memberi kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut penelitian ini dinyatakan sejalan dan mendukung pada penelitian terdahulu Putra (2023) dan Fahlezzi *et. al.* (2023).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.403), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.632 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.009** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya biasanya akan memberikan hasil kinerja yang sangat baik. Oleh karena itu, tiap instansi ataupun organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan faktor fisik seperti : penerangan, suhu udara, kebisingan, juga faktor sosial misalnya hubungan antar karyawan/rekan kerja. Jika sebuah perusahaan sudah bisa menciptakan sebuah lingkungan yang nyaman, maka otomatis karyawan akan merasa puas dan bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini menyatakan sejalan dan mendukung pada penelitian sebelumnya oleh Andreawan *et. al.* (2023) dan Fahlezzi *et. al.* (2023).

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

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

1. Kompensasi berpengaruh signifikan negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  ditolak);

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima);
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  diterima);
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak)
5. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap Kinerja ( $H_5$  ditolak)
6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_6$  diterima)
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_7$  diterima)
8. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_8$  ditolak);
9. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_9$  diterima);
10. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_{10}$  diterima).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dituangkan diatas, maka dapat dinyatakan beberapa saran bahan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Saran – saran tersebut sebagai berikut:

### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat direalisasikan sebagai landasan bagi pembuatan

kurikulum MSDM, yang nantinya dapat memperluas pemahaman akademis tentang pentingnya Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja SDM.

#### **Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian bagi peneliti lain nantinya dapat dijadikan bahan referensi pengembangan lebih lanjut terkait Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

#### **Bagi Manajemen RSUD Asembagus**

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen RSUD Asembagus terkait beberapa pentingnya menerapkan sebuah kompensasi dan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan sebuah kinerja Karyawan RSUD Asembagus.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press

Afiana, N dan Rosiana, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*. Vol 5 (2).  
[https://doi.org/10.51903/jurnal\\_mahasiswa.v5i2.593](https://doi.org/10.51903/jurnal_mahasiswa.v5i2.593)

Andreawan, R. Karnadi dan Minullah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Gaya Lingkungan Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (4): 629-648.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>

Apriyadi, D. T. Gotfridus, G. N dan Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karya Ilmiah Mahasiswa Bertauhid*. Vol 2 (6).

[https://doi.org/10.30997/karim\\_ahtauhid.v2i6.10715](https://doi.org/10.30997/karim_ahtauhid.v2i6.10715)

Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Farida, U. dan Hartono, S. 2016. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.

Fahlezzzi, T. U. Arief, M. Y. dan Minullah. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (6): 1128-1144.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3539>

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

- IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadjar, I. Nurma. dan Zainal, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Perpajakan, Bisnis, ekonomi Manajemen*. Vol 4 (2). <https://doi.org/10.61141/pabea.n.v4i2.305>
- Handoko, T , H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan dan Suwarni , D. 2020. *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Jakarta: Ahli Media Press.
- Mangkunegara, Prabu, AAA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., dan Griffin, W. R. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, S, A. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, H. R. Dan Fani R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*. Vol 17 (2). <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4123>
- Riyanti, L. Ediyanto. dan Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (10): 2166-2182. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empa
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeth.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi, Mix Methods*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Torang, S. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur,*
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Zulkarnain, I. M. Ediyanto. dan Pramesthi, R. A. (2023). Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada Yayasan Misbahul Hidayah

Suboh Kabupaten Situbondo.  
*Jurnal Mahasiswa*  
*Entrepreneur (JME)*. Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UNARS.  
Vol 2 (8): 1753-1771.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3580>