

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS
PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN SITUBONDO**

Busri Wahyu Ningsih
aldaraasteriaci@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Competing effectively in a competitive business environment, an organization requires solid and sustainable resources. These resources include various things, such as sufficient financial capital, reliable infrastructure, up-to-date technology, as well as competent and skilled human resources. The aim of this research is to analyze and test the influence of organizational culture, work environment, compensation and organizational culture on performance. With Job Satisfaction as an intervening variable in the Situbondo Regency Tourism, Youth and Sports Office. This research is explanatory research. The population in this study were employees of the Tourism, Youth and Sports Department. The sampling technique uses a saturated sample technique. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

Hypothesis test results of direct influence using the Smart PLS 3.0 application, Work environment has a significant positive effect on job satisfaction, Compensation has a negative and insignificant effect on job satisfaction, Organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, Work environment has a negative and insignificant effect on Performance, Compensation has a negative effect not significant on Performance, Organizational culture has a significant positive effect on Performance, Job satisfaction has a significant positive effect on Performance, Work Environment has a significant positive effect on Performance through Job Satisfaction, Compensation has a negative and insignificant effect on Performance through Job Satisfaction, Organizational culture has a significant effect positive impact on performance through job satisfaction.

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

I. PENDAHULUAN

Bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, sebuah organisasi memerlukan sumber daya yang solid dan berkelanjutan. Asriel (2016:52) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar perwakilan yang dapat berdampak pada pemenuhan kerja perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang paling ekstrim”.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman, aman dan efisien.

Sedarmayanti (2017:263), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh perwakilan sebagai bayaran atas pemerintahannya.” Kompensasi dapat berupa imbalan dalam bentuk moneter atau non-

moneter yang diberikan kepada perwakilan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ini bisa berupa uang, tunjangan, promosi jabatan, penghargaan, dan lain sebagainya.

Edison (2016:233) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu kecenderungan yang sudah terjadi cukup lama dan dimanfaatkan serta diterapkan dalam latihan kerja sebagai salah satu pendorong untuk lebih mengembangkan sifat kerja perwakilan dan pengawas perusahaan”. Budaya organisasi adalah kerangka yang ditunjukkan pada kualitas-kualitas yang dianut oleh asosiasi, dan karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugasnya.

Edy Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa “Kepuasan Kerja adalah sikap seorang perwakilan terhadap usaha yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerja sama antar perwakilan, hibah mendapat pekerjaan dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel fisik dan mental”. Kepuasan kerja sangat penting bagi produktivitas dan kinerja karyawan. Manajer perlu memahami persyaratan perwakilan dan membangun tempat kerja yang mendukung pemenuhan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:84) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada pekerjaan yang diacu”. Kinerja memegang peranan penting dalam menggarap pameran suatu perkumpulan.

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah, Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi penyebab utama berbagai masalah di tempat kerja. Fasilitas yang terbatas, kurangnya penataan, dan kondisi kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil Pekerjaan juga dapat menimbulkan kekecewaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ajabar (2020:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi”.

Lingkungan Kerja

Darmadi (2020:242) “Lingkungan kerja mengingat segala sesuatu di sekitar perwakilan yang mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan komitmen yang diberikan kepadanya, misalnya

pendinginan, pencahayaan yang baik, dll”. Menurut Afandi (2018:70), mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan yang memadai dan disesuaikan dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mengurangi kelelahan mata.
- 2) Warna adalah faktor penting yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Pemilihan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan dapat memengaruhi suasana hati, menciptakan suasana kerja yang lebih tenang.
- 3) Udara, faktor udara sering mencakup suhu udara dan tingkat kelembaban udara.
- 4) Suara, Untuk mengurangi gangguan suara, peralatan bising seperti mesin ketik, telepon, atau motor harus ditempatkan di ruang khusus agar tidak mengganggu konsentrasi pekerja lain..

Kompensasi

Rivai (2014:741) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai pengganti komitmen”. Simamora (2015:445) indikator kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji adalah pembayaran untuk pekerjaan produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berdasarkan tarif per jam, sementara gaji terkait dengan pembayaran

tahunan, bulanan, atau mingguan.

- 2) Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.
- 3) Tunjangan Tunjangan mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, cuti berbayar, dan tunjangan lain terkait manajemen sumber daya manusia.
- 4) Fasilitas Fasilitas biasanya meliputi manfaat seperti penggunaan mobil atau akses ke pesawat perusahaan bagi karyawan.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018: 256) menyatakan bahwa ”Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang dianut bersama oleh individu, yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya”. Menurut Sulaksono Hari (2015:14), indikator budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Inovatif dan berani menghadapi risiko, yang mencakup:
 - a) Menghasilkan gagasan-gagasan baru untuk kesuksesan perusahaan.
 - b) Memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam mengembangkan gagasan baru.
- 2) Berfokus pada hasil, yang meliputi:
 - a) Menetapkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

- b) Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.
- 2) Memperhatikan kebutuhan seluruh karyawan, yang mencakup:
 - a) Memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Mendukung pencapaian prestasi karyawan.
- 3) Berfokus pada detail tugas, yang mencakup:
 - a) Melakukan pekerjaan dengan teliti.
 - b) Memastikan keakuratan hasil kerja.

Kepuasan Kerja

Kreiner dan Kinicki (2015: 169) menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja adalah respons emosional atau evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang yang dapat menyerupai atau dekat dengan rumah”. Robbins dan Judge (2016:18) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yang merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut menawarkan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar, tanggung jawab, dan kemajuan bagi karyawan.
- 2) Gaji/Upah (*pay*), Gaji atau upah adalah faktor kompleks dalam kepuasan kerja. Besarnya gaji yang diterima karyawan menjadi pertimbangan penting, dianggap sebagai

kompensasi yang sesuai dan layak.

- 3) Promosi (*promotion*), yang merupakan peluang untuk mengembangkan diri secara intelektual dan memperluas keterampilan, yang menjadi faktor penting dalam memajukan diri di dalam organisasi dan menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), melibatkan kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan. Ini terdiri dari dua aspek: perhatian pribadi terhadap karyawan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.
- 5) Rekan kerja (*workers*), Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang signifikan. Tim yang solid memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggotanya.

Kinerja

Sutrisno (2016: 172) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang mencerminkan nilai, jumlah, waktu, dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.” Robbins (2016:260) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

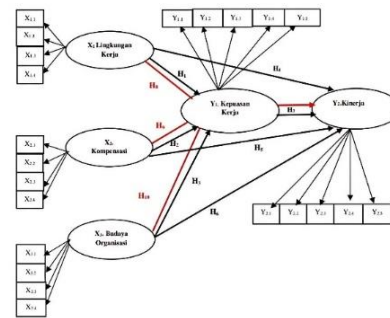
- 1) Kualitas kerja
Diukur dari persepsi karyawan tentang hasil kerja dan tingkat kesempurnaan tugas sesuai keterampilan mereka.
- 2) Kuantitas
Merujuk pada jumlah hasil

yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

- 3) Ketepatan
Mencerminkan seberapa baik aktivitas diselesaikan sesuai jadwal, dengan memperhatikan koordinasi antara hasil dan efisiensi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas
Berarti mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang digunakan.
- 5) Kemandirian
Kemandirian menunjukkan kemampuan seseorang untuk bekerja tanpa bantuan atau pengawasan eksternal..

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:128) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual menghubungkan faktor penelitian, terutama faktor otonom dan lingkungan.” Kerangka Konseptual yang diterapkan bertujuan untuk menentukan hubungan antar faktor dan kinerja setiap variabel, berdasarkan gagasan logis dari survei tertulis yang menghubungkan faktor-faktor tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) “Hipotesis Penelitian merupakan tanggapan singkat terhadap rencana kekhawatiran ilmuwan, di mana definisi dari masalah yang sedang diselidiki diungkapkan sebagai kalimat penyelidikan”.

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui

Kepuasan kerja;

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja;

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sugiyono (2015:2) menjelaskan bahwa sebuah "Rancangan Penelitian adalah pedoman umum untuk melakukan penjelajahan". Rancangan penelitian adalah rencana umum untuk memandu pemeriksaan, dimulai dengan pengumpulan informasi dan diikuti oleh studi referensi yang relevan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian ini berlangsung selama 3 bulan yakni mulai bulan Mei-Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga yang berjumlah 30 orang, selain pimpinan. Sampel yang digunakan dalam pemeriksaan adalah 30 orang karyawan ASN, selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:455), teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian untuk

memperoleh data sesuai standar. Teknik yang digunakan meliputi observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner, dan dokumentasi

.Metode Analisis Data

Eksplorasi tersebut tidak lepas dari permasalahan yang telah terjadi, permasalahan tersebut akan diselidiki berdasarkan realitas yang ada dengan menggunakan prosedur pemeriksaan informasi sebagai berikut:

Uji Validitas Konvergen

Legitimasi gabungan dalam pengujian ini mengukur nilai penumpukan eksternal dan perubahan normal yang dihilangkan (EVE), menggunakan program Brilliant PLS 3.0. Validitas ditentukan jika nilai $AVE \geq 0,5$ dan penumpukan eksternal $\geq 0,70$, maka informasi tersebut dapat dianggap sah.

Uji Reliabilitas

Realitas saat ini Informasi dapat dianggap solid Jika tidak ada perubahan atau konsistensi dalam keputusan yang diambil oleh responden terhadap uji kualitas yang tak tergoyahkan dalam eksplorasi ini dipecah menggunakan *Savvy PLS 3.0* dengan teknik pengujian data yaitu *Crobanch Alpha* dan *Composite Dependability*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2018:161) menjelaskan bahwa "Uji Normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel tersebar". secara khas Uji

normalitas diperlukan karena digunakan untuk menguji apakah berbagai faktor memenuhi distribusi normal atau tidak. Mengharapkan sifat-sifat yang waras mengikuti sosialisasi yang lazim.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa "Uji Multikolinieritas merupakan pengujian untuk menentukan apakah ada keberadaan multi-collinearity, yang artinya adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi *relaps* menelusuri hubungan antara faktor-faktor otonom bebas".

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji Goodness of Fit (GOF) menilai kesesuaian hasil persepsi dengan frekuensi yang diamati, mempertimbangkan distribusi normal dan hipotesis. Pengujian model menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dengan tiga metrik evaluasi.

- SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) $\leq 0,09$
- Chi-Square* diharapkan kecil
- NFI (Normed Fit Indeks)* $> 0,5$ atau mendekati angka 1

Model penelitian dapat dikatakan fit apabila model struktural yang dibangun dalam penelitian sudah sesuai dengan fakta yang ada dilapangan

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengungkapkan bahwa "Nilai koefisien determinasi berada pada kisaran nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) menyiratkan bahwa kemampuan faktor bebas untuk memahami keragaman

dalam faktor ketergantungan variabel tersebut sangat dibatasi. Sebagai aturan umum, dapat dikatakan bahwa koefisien banyak jaminan (R^2) adalah antara $0 < R^2 < 1$ (Ghozali, 2018:97).

Analisis Persamaan Struktural

Abdillah dan Hartono (2015: 188) "Model ke dalam atau model yang mendasarinya menggambarkan hubungan sebab akibat antara faktor tidak aktif yang dibuat berdasarkan substansi hipotesis." "Model internal dan model primer dapat dinilai dengan melihat keandalan evaluasi yang disurvei Menggunakan uji *t-measurable* yang dievaluasi melalui teknik bootstrapping.

- Persamaan Struktural (*inner model*)

Kompensasi (Y_1)

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3$$

- Persamaan linear dengan menggunakan variabel *Intervening*
 $Y_2 = (b_8X_1) + Y_1 + (b_9X_2) + Y_1 + (b_{10}X_3) + Y_1$

Keterangan :

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja

a : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Hasil Dari Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_2, b_4 : Hasil Dari Koefisien Regresi Kompensasi

b : Hasil Dari Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

X_3 : Budaya Organisasi

Uji Hipotesis Penelitian

Secara umum strategi hipotesis penelitian merupakan sebuah pendekatan teknis yang menggunakan PLS. Husein (2015:21) menjelaskan bahwa "Pengujian spekulasi harus dievaluasi berdasarkan nilai t-statistik dan p-value". Persyaratan pengujian spekulasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika P value > dari 0,05 (> 5%)
Maka tidak memiliki dampak yang signifikan.
- b) Jika P value < dari 0,05 (< 5%)
Maka memiliki dampak yang signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga kabupaten situbondo yang berjumlah 30 orang, termasuk pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi organisasi. Validitas konvergen dapat ditentukan melalui nilai *Outer Loadings* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing instrumen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's alpha bertujuan untuk menilai konsistensi kuesioner. Keandalan instrumen ditentukan oleh seberapa stabil

jawaban responden terhadap pernyataan yang sama ketika diulang. Sebuah indikator dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan hubungan yang kuat di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antara variabel independen tetapi dengan tingkat yang relatif rendah, maka multikolinearitas dianggap tidak signifikan. Sebagai acuan, nilai cut off untuk mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi signifikan antar variabel independen adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang melebihi 5,00.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi data yang normal. Model regresi dianggap baik jika distribusi data mendekati normal dan tidak jauh dari nilai tengah. Uji normalitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data sampel mengikuti distribusi teoritis tertentu.

Dalam Smart PLS 3.0, uji ini melibatkan tiga ukuran fit model: SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi Square, dan NFI (Normed Fit Index). Sebuah model penelitian dianggap fit jika struktur konsep yang dibangun sesuai dengan data aktual di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari perspektif teoritis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, karena terdapat lebih dari dua variabel independen, penilaian dilakukan dengan melihat nilai R-Square Adjusted. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 0,838 (83,8%) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) memengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 80,4 (80%) dengan pengaruh yang kuat, sementara 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS V3.0 (*Patrail Least Square*) selanjutnya di buat persamaan struktural

a. Persamaan Struktural (Inner Model)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,585X_1 + 0,121X_2 + 0,301X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= -0,051X_1 + -0,200X_2 + 0,379X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

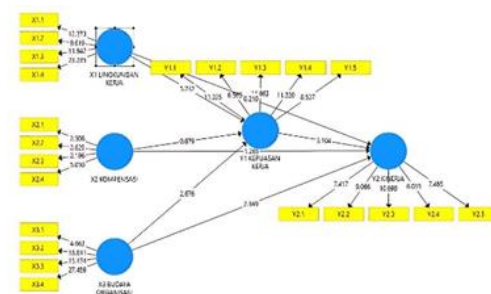
$$= 0,659Y_1$$

b. Persamaan Struktural (Inner Model) dengan variabel intervening

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_1 + Y_1) + (\beta_{10} X_1 + Y_1)$$

$$= 0,386X_1 + 0,080X_2 + 0,198X_3 Y_1$$

Uji Hipotesis Penelitian
Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

Pembahasan
Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis pertama

mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,585), Nilai *T Statistic* yaitu 4,507 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,000** ($<0,05$) sehingga Lingkungan kerja disimpulkan bahwa (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan karena beberapa alasan utama. Pertama, lingkungan yang nyaman dan mendukung berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan mereka. Kedua, interaksi sosial yang positif antara rekan kerja dan manajemen menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen. Ketiga, fasilitas yang memadai dan kondisi kerja yang aman menambah kenyamanan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Handayani (2022), Pranata *et. al.* (2022) dan Yulianingtiyas *et. al* (2023).

Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,121), Nilai *T Statistic* yaitu 0,877 ($<1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,381** ($>0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena beberapa alasan. Pertama,

meskipun kompensasi yang adil penting, faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar. Kedua, gaji tinggi tidak selalu menjamin kepuasan jika karyawan merasa tidak dihargai atau pekerjaan tersebut tidak memuaskan secara intrinsik. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Abror (2023).

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,379), nilai *T-Statistic* yaitu 2,615 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,009** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena budaya yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya organisasi yang baik biasanya mencakup komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan nilai-nilai yang sejalan dengan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada perasaan dihargai dan keterlibatan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan budaya organisasi, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abror (2023).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (0,051), nilai *T-Statistic* yaitu 0,210 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,834** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karena beberapa alasan. Pertama, jika karyawan dapat tetap fokus, dampak lingkungan yang kurang ideal terbatas. Kedua, karyawan yang terampil dan termotivasi dapat berkinerja baik meskipun kondisi buruk. Ketiga, dukungan manajemen dan rekan kerja dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Gunawan (2022), Pranata *et. al.* (2022) dan Yulianingtiyas *et. al.* (2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai *original sample* adalah negatif (-0,200), dengan *T-Statistic* 2, 1,209 (<1,964) dan *P Value* sebesar **0,227** (>0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2), sehingga **hipotesis kelima ditolak**. Pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan karena beberapa faktor dapat meredam dampak kompensasi yang rendah.

Karyawan sering tetap termotivasi dan berkinerja baik jika mereka puas dengan pekerjaan, didukung lingkungan positif, dan memiliki peluang berkembang. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan sebelumnya oleh Fikriansyah (2023).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa nilai *original sample* adalah positif (0,379), dengan *T-Statistic* sebesar 2,316 (>1,964) dan *P Value* sebesar **0,021** (<0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga **Hipotesis keenam diterima**. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya yang jelas menetapkan standar, mempromosikan nilai bersama, dan mendorong kolaborasi. Karyawan yang sejalan dengan budaya ini cenderung lebih berkomitmen dan inovatif, meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan nilai *Original Sample* positif (0,659), *T-Statistic* sebesar 2,853 (>1,964), dan *P Value* sebesar **0,005** (<0,05). Ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga **Hipotesis ketujuh diterima**.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi intrinsik, mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa puas juga lebih mungkin menunjukkan komitmen, kreativitas, dan kolaborasi yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, peningkatan absensi, dan penurunan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rayhan (2020), Pranata *et. al.* (2022) dan Yulianingtiyas *et. al.* (2023).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan nilai Original Sample positif (0,386), T-Statistic sebesar 2,534 ($>1,964$), dan P Value sebesar **0,0127** ($<0,05$). Hal ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga **Hipotesis kedelapan diterima**. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menurunkan kepuasan dan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rayhan (2020), Pranata *et. al.* (2022) dan Yulianingtiyas *et. al.* (2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan nilai Original Sample positif (0,080), T-Statistic sebesar 0,754 ($<1,964$), dan P Value sebesar **0,451** ($>0,05$). Ini menyimpulkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga **Hipotesis kesembilan ditolak**. Pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan karena berbagai faktor dapat meredam dampak kompensasi yang kurang ideal. Meskipun gaji yang rendah dapat berdampak pada kepuasan kerja, karyawan sering kali tetap termotivasi dan menunjukkan kinerja yang baik jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, didukung oleh lingkungan kerja yang positif, dan memiliki peluang untuk berkembang.. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan nilai Original Sample positif (0,198), T-Statistic sebesar 1,999 ($>1,964$), dan P Value sebesar **0,046** ($<0,05$). Ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y1) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga **Hipotesis kesepuluh diterima**. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Budaya yang sehat dan inklusif meningkatkan kepuasan kerja dengan mempromosikan komunikasi yang baik, pengakuan atas prestasi, dan nilai-nilai yang sejalan dengan karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, beberapa simpulan dapat diambil dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 ditolak);
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_6 diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_7 diterima);
8. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 diterima);
9. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan

- terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} diterima).

Saran

Dari simpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diajukan sebagai masukan bagi penelitian berikutnya. Berikut adalah saran-saran yang dapat dipertimbangkan:

Bagi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga

Untuk meningkatkan kinerja dan kompensasi di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, fokus pada penguatan lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat penting. Salah satu strategi adalah mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik sektor ini, termasuk pelatihan khusus bagi karyawan di bidang pemuda dan olahraga. Selain itu, membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan inovasi juga krusial.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi universitas dalam merancang kurikulum manajemen sumber daya manusia, meningkatkan pemahaman sivitas akademika tentang pentingnya variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja untuk

pengembangan SDM yang kompetitif.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan model penelitian baru. Disarankan untuk mengeksplorasi variabel berbeda terkait SDM sesuai kebutuhan keilmuan, sehingga penelitian lanjutan dapat memberikan pemahaman dan solusi lebih efektif untuk meningkatkan kinerja SDM di berbagai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Hartono, W. 2015. *Partial Least Squares (PLS) – Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abror, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Karyawan (Studi pada perusahaan Yogya Chicken). Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Vol 1 (3).
<https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/25136>
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zunafa Publisng.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Asriel, A.S. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 3(3): 240- 247. (2018).
<https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro : Semarang.
- Hari, S. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, C. L. dan Audina, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. Vol. 2 (12).
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Pranata. A, Karnadi. K dan Pramesti. R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. FEB UNARS. Vol. 1 (3): 554-568.

- <https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*. Vol 3 (2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. J. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi. Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.Sir.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryawan, N. I dan Salsabila, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol 8 (1). <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiomantara, K. V dan Adiputra, G. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mnajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3 (3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Yulianingtyas. L, Ediyanto. E, dan Minullah. M. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (4): 595-613. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>