

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember

The Influence Of Work Environment And Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Cooperativ Agribusiness Tarutama Nusantara Jember

Simon Petrus Budi Santoso, Sampeadi, Markus Apriono
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: chiemok15@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode simple random dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder yang primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal dan studi pustaka. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment on job satisfaction, to determine the effect of performance, either directly or through job satisfaction, to determine the effect of compensation on job satisfaction, to determine the effect of compensation on performance, either directly or through satisfaction work, and to determine the effect of job satisfaction on employee performance in Agribusiness Cooperative Tarutama anhipelago Jember. The population in this study were office workers Agribusiness Cooperative Tarutama anhipelago Jember. The sampling method used is the method of census the number of respondents was 38. This study used two sources of data, namely primary data and secondary data. The primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from previous studies, journals and studies pustaka. Variables used in this study were 4 variables, the work environment (X1), compensation (X2), job satisfaction (Z) and employee performance (Y). The analysis tool used is the Path Analysis.

Keywords: Tuliskan kata 5 buah kata kunci atau frase kata kunci secara terpisah menurut urutan alfabet dipisahkan dengan tanda koma dan diketik secara Italic.

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan

suatu kerja yang kondusif. Sangat sulit menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas kita. Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa meningkatkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan. Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Sedarmayanti (2003:124) menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non

fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Menurut Hani (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka karyawan akan menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan akhirnya menyebabkan kinerja menurun. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berprestasi dalam perusahaan, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin ketiduran, mengendalikan biaya, meningkatkan disiplin, meningkatkan efisiensi administrasi, serta meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem kompensasi yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu kinerja karyawan agar berprestasi pada tingkat yang tinggi. Untuk itu kompensasi yang dibentuk oleh perusahaan harus memiliki nilai di mata karyawan. Sistem kompensasi yang dibentuk harus bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, terutama karyawan yang berkualitas agar mereka puas dalam bekerja dan tidak tertarik untuk pindah ke organisasi lain. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *cash pay*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memenuhi misi. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi, dan motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang

dilaksanakannya. Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember merupakan salah satu koperasi di Kabupaten Jember yang bergerak dalam bidang distribusi tembakau ke beberapa daerah di Indonesia bahkan sampai ke luar negeri. Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember memiliki 38 karyawan. Seperti perusahaan lain pada umumnya, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember juga membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan, sehingga koperasi ini dapat bersaing dengan koperasi-koperasi sejenis yang ada di Kabupaten Jember. Secara teoritis, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan juga besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kebijakan pemberian kompensasi yang adil akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Namun fenomena yang ada di Koperasi Tarutama Nusantara Jember adalah kurangnya perhatian pihak koperasi terhadap lingkungan kerja seperti kondisi kebersihan yang masih dirasa kurang, kondisi sirkulasi udara yang kurang baik dan lain sebagainya, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan kurang focus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu adanya keterlambatan pemberian gaji juga dikeluhkan oleh karyawan meskipun hal tersebut tidak terjadi setiap bulannya. Sehingga pemberian insentif atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi (Studi pada Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember)".

Metode Penelitian

Bancangan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji ketepatan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari beberapa angket yang berisi kuisioner kepada karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data *cross section* yaitu data yang diambil pada waktu yang sama.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam hal ini adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi, jurnal-jurnal, laporan dan lain sebagainya).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember yang secara keseluruhan berjumlah 38 orang. Karena jumlah

populasi tidak lebih dari 100 maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

Metode Analisis Data

Slat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur diformulasikan sebagai berikut:

$$Z = \beta zX_1 + \beta zX_2 + \epsilon_1 \quad (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta yX_1 + \beta yX_2 + \beta yZ + \epsilon_2 \quad (\text{persamaan 2})$$

Dimana ;

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε₁, ε₂ = Variabel pengganggu

X ₁ → Y	0,527	2,787	>1,689
X ₂ → Y	0,759	4015	>1,689
Z → Y	0,762	3,960	>1,689
X ₁ → Z → Y	(0,239)..(0,762)	-	-
X ₂ → Z → Y	(0,536)..(0,762)	-	-
ε ₁	-	-	-
ε ₂	-	-	-

Sumber: data primer, 2014

Hasil Penelitian

Deskriptif Variabel Penelian

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	29	76,31%
Perempuan	9	23,68%
Jumlah	38	100,00%

Sumber: data primer, 2014

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
17-27	17
28-37	22
>37	7
Total	38

Sumber: data primer, 2014.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah
Sarjana	19
Diploma SMA	13
SMA	6
Total	38

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Unstanderdized			
Jalur	Beta (β)	t _{hitung}	t _{tabel}
X ₁ → Z	0,239	2,852	>1,689
X ₂ → Z	0,536	3,078	>1,689

3.3.1. Hipotesis dan Penghitungan Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui “apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial”. Tabel distribusi t dicari pada 5%, dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 38-2-1 = 35. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,239, t_{hitung} > t_{tabel} (2,852 > 1,689) dan signifikansi 0,008 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 23,9%.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,536, t_{hitung} > t_{tabel} (3,078 > 1,689) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 53,6%.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,527, t_{hitung} > t_{tabel} (2,787 > 1,689) dan signifikansi 0,009 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,7%.

d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,759, t_{hitung} > t_{tabel} (4,015 > 1,689) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi

akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,9%;

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,762, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,960 > 1,689$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,2%;

f. Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,152, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,2%;

g. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung (*indirect*) sebesar 0,408, maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,8%;

h. *Total Effect*
Total Effect : $Y \Downarrow X_1 \Downarrow Z \Downarrow Y$, $0,360 + 0,82 = 0,709$ atau 70,9%
Total Effect : $Y \Downarrow X_2 \Downarrow Z \Downarrow Y$, $0,360 + 0,408 = 1,167$ atau 116,7%;

Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 dan X_2 terhadap Z
 $= \sqrt{1 - R^2}$
 $= \sqrt{1 - 0,815}$
 $= \sqrt{0,185}$
 $= 0,43$ atau 43%

Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 dan X_2 terhadap Y
 $= \sqrt{1 - R^2}$
 $= \sqrt{1 - 0,708}$
 $= \sqrt{0,292}$
 $= 0,521$ atau 52,1%
 $= 0,387$ atau 38,7%

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dan analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember” adalah diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,239, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,852 > 1,689$) dan signifikansi $0,028 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan arah positif. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan Kopa TTN Jember.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pemeliharaan kebersihan tempat kerja, perhatian dan dukungan atasan, pengontrolan suara gaduh, beban dan tanggung jawab kerja dan pengaturan kualitas udara adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, adanya atasan memberikan perhatian dan dukungan terhadap karyawan, adanya perusahaan yang memperhatikan tingkat kebisingan lingkungan kerja, adanya perusahaan yang memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, adanya perusahaan yang memperhatikan kualitas udara lingkungan kerja, telah menjadikan karyawan nyaman dan sesuai dengan berkerja sehingga harapan karyawan akan lingkungan kerja yang baik yang diharapkan dapat memberikan atau mengkontribusi fokus kerja, dan kenyamanan kerja dapat dirasakan atau diresponkan baik oleh karyawan yang berkerja pada perusahaan sehingga komitmen karyawan dalam berkerja akan senantiasa semakin meningkat. Hasil Penelitian ini semakin menguatkan teori Nitsemifo (2001:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,536, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,960 > 1,689$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan arah positif. Dalam hal ini semakin baik kebijakan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Kopa TTN Jember. Kompensasi sebagai suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diperoleh karyawan yang dirasa telah sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, adanya insentif dirasa telah dapat memberikan semangat yang lebih pada karyawan yang berkerja, adanya karyawan yang memperoleh tunjangan yang memadai dari perusahaan, adanya karyawan yang memperoleh fasilitas yang memadai

dari perusahaan, dan adanya karyawan yang mendapatkan asuransi sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja, telah menciptakan adanya kesesuaian dan kegembiraan pada karyawan yang berkerja karena tanggungjawab kerja dan tugas didalam berkerja dirasa telah sebanding oleh adanya gaji diberikan yang sesuai yang diharapkan oleh karyawannya serta adanya pekerjaan itu sendiri yang dirasa telah sesuai dengan kompetensi yang diberikan kepada karyawan yang akan menambah adanya kepuasan dan sikap positif didalam berkerja. Hasil Penelitian ini semakin menguatkan teori yang dikemukakan oleh Ika (2008:143) bahwa sistem kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan aspek kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sistem kompensasi harus dirancang secara baik untuk mencapai keberhasilan, maka sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan bersama manajemen.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (X_2) diperoleh diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,527, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,787 > 1,689) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Dalam hal ini semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Kopa TTN Jember.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan yang berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya sikap kooperasi yang memperhatikan kebersihan lingkungan kerja karyawannya, adanya perhatian yang memberikan perhatian dan dukungan terhadap pengembangan kinerja karyawan, adanya kooperasi yang menjaga kebisingan ruangan, adanya kooperasi yang memperhatikan tanggung jawab dan melakukan pemantauan terhadap karyawannya, dan adanya kooperasi yang memperhatikan sirkulasi udara ruang kerja, telah menjadikan karyawan untuk berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tempat berkerja sehingga karyawan akan senantiasa berkerja dengan kemampuan dan standar kelengkapan dan ketelitian yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan serta karyawan akan mampu dalam menyelesaikan semua tugas dengan baik dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hasil Penelitian ini semakin menguatkan pendapat Nitisemito (2001:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Dengan demikian selayaknya pihak

perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawannya (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,759, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,015 > 1,689) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Dalam hal ini semakin baik kebijakan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kopa TTN Jember.

Kompensasi sebagai segala sesuatu imbalan yang diberikan oleh Kopa TTN kepada karyawannya atas pengorbanan dan tenaga yang bersangkutan adalah baik, dengan artian lainya bahwa adanya kelayakan pemberian gaji yang diterima karyawannya, adanya insentif yang diberikan kepada karyawannya untuk mencapai target pekerjaan, adanya tunjangan bagi karyawan, adanya pemberian fasilitas yang memadai, dan adanya asuransi sebagai jaminan dalam menerima beban resiko kerja, telah menjadikan karyawan mampu dalam berkomitmen menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan menjadikan karyawan untuk dapat berkerja secara teratur dan akurat dalam berkerja serta menciptakan adanya sikap positif dan insiatif dalam berkerja tanpa perlu diperintah atau diinstruksikan oleh atasan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Manglunegara (2004:30) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasi kerja Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan meningkatkan pegawai berkerja dengan penuh motivasi. Hal ini maka motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh penghasilan itu tidak hanya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat untuk pengujian variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawannya (X_2) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,762, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,960 > 1,689) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Dalam hal ini semakin meningkat rasa kepuasan kerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan Kopa TTN Jember.

Kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang dimilikinya dan pada tingkat mana pekerjaan tersebut dapat memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang berharga melalui hasil kerjanya adalah baik, dengan artian lainya bahwa adanya persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang dirasa telah sesuai dengan apa yang diharapkan, adanya gaji yang diterima yang dirasa telah

sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, adanya kesempatan dipromosikan ke dalam jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi didalam perusahaan, adanya pengawasan dari atasan yang telah sesuai dengan harapan karyawannya, dan adanya rekan kerja yang saling mendukung dan bersikap aktif didalam berkerja, telah menjadikan karyawan berkomitmen didalam menyukseskan pencapaian target kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, telah menjadikan karyawan lebih bergairah didalam berkerja sehingga karyawan akan berusaha untuk tetap mampu dalam mengerjakan dan menampilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan serta akan mendukung adanya efisiensi waktu didalam berkerja. Menurut Luthan (2006:131) kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang mendukung, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tautama Nusantara Jember dengan arah positif. Hal ini menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tautama Nusantara Jember.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah:

a. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi, yang hanya mencakup keseluruhan karyawan Koperasi Agrobisnis Tautama Nusantara Jember sebagai responden didalam penelitian, tanpa mempertimbangkan adanya kesalahan didalam sampling dan;

b. Skala pengukuran didalam penelitian ini menggunakan modifikasi pengukuran skala likert dengan 4 pilihan jawaban untuk responden yang dirasa kurang sesuai setelah penelitian selesai dilakukan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen Koperasi Agrobisnis Tautama Nusantara Jember yang telah mengijinkan penulis dalam melakukan penelitian dan seluruh karyawan Koperasi Agrobisnis Tautama Nusantara Jember yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Daftar Pustaka

- Sedarmayanti. 2003. **Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja**. Cetakan Kedua. Penerbit CV Mandar Mulia, Bandung.
- Harji Hando. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Ally Nitisemir. 2001. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ika Kusdya R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Harwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Fred L. 2003. *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.