



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

*Effect of Employee Environment and Compensation of Employee Performance
Through Employee Satisfaction PT. PLN (Persero) Area Situbondo*

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad EfriLutfi Muslim

120810201352

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER

2020



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

*Effect of Employee Environment and Compensation of Employee Performance
Through Employee Satisfaction PT. PLN (Persero) Area Situbondo*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi
Manajemen (S1) dan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Muhammad EfriLutfi Muslim

120810201352

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Muhammad Efri Lutfi Muslim
NIM : 120810201352
Jurusan : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Muhammad Efri Lutfi Muslim

NIM:100810201024

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
Nama Mahasiswa : Muhammad Efri Lutfi Muslim
NIM : 120810201352
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 24 November 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Wija Utami, S.E., M.Si.
NIP. 197401202000122001

Dra. Lilik Farida, M.Si.
NIP. 196311281989022001

Menyetujui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen dan Bisnis

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD EFRI LUTFI MUSLIM

NIM : 120810201352

Jurusan : S1 Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

23 januari 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)

NIP. 195703101984031003

Sekretaris: Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)

NIP. 196404041989021001

Anggota : Kristian Suhartadi Widi Nugraha, S.E., M.M. : (.....)

NIP. 198609172015041001



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skipi ini saya persembahkan untuk :

1. H. Moch. Ja'far Amin dan Hj. Siti Munawwaroh sebagai sembah bakti dan doa yang tiada pernah henti.
2. Muhammad Imam Ghozali dan Putri Ariska Dewi, SE sebagai saudara sekaligus teman yang selalu mengingatkan untuk menyelesaikan tugas akhir.
3. Seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
4. Guru-guru TK, SD, SMP, SMA dan dosen-dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sebagai pemberi ilmu dan nasihat pembentuk karakter;
5. Rekan atau saudara UKMF Kurusetra yang telah memberi banyak arti sosial dan semangat hidup.
6. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis – UNEJ.
7. Almamater Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Setiap orang memiliki tandart masing – masing, dan harus mampu melampaui standart itu sendiri”

(Muhammad Efri)

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh.”

(John Clarke)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya.”

(Shakespeare)

“Emancipate yourself from mental slavery, none but ourselves can free our minds.”

(Bob Marley)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, Muhammad Efri Lutfi Muslim, 120810201352; 2020; Program Studi Fakultas Ekonomi; Jurusan Manajemen dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang tercatat aktif sebanyak 45 karyawan. Besar sampel 45 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah path analisis, dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh, kompensasi, kepuasan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh, kompensasi terhadap kepuasan (Y). Ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kinerja, kepuasan

SUMMARY

The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Employee Job Satisfaction of PT. PLN (Persero) Situbondo Area, Muhammad Efri Lutfi Muslim, 120810201352; 2020; Faculty of Economics Study Program; Department of Management and Business; University of Jember.

Human resources are very important in a company or organization because the effectiveness and success of an organization or company is highly dependent on the quality and performance of human resources in the organization. This study aims to analyze the effect of the work environment and compensation on employee performance through job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

This research is a type of research using explanatory research methods (Explanatory Research). The population in this study are permanent employees at PT. PLN (Persero) Area Situbondo which has 45 active employees. Large sample of 45 employees using the saturation sample technique. The analytical method used is the path analysis, and T test. The results of this study indicate that the work environment is influential, compensation, satisfaction with employee performance (Y). Work environment influences compensation for satisfaction (Y). There is an influence of the work environment, compensation, on employee performance (Y) through satisfaction.

The conclusion of this study is that there is an influence of the work environment, compensation, on employee performance (Y) through job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) Area Situbondo, directly or indirectly.

Keywords: work environment, compensation, performance, satisfaction

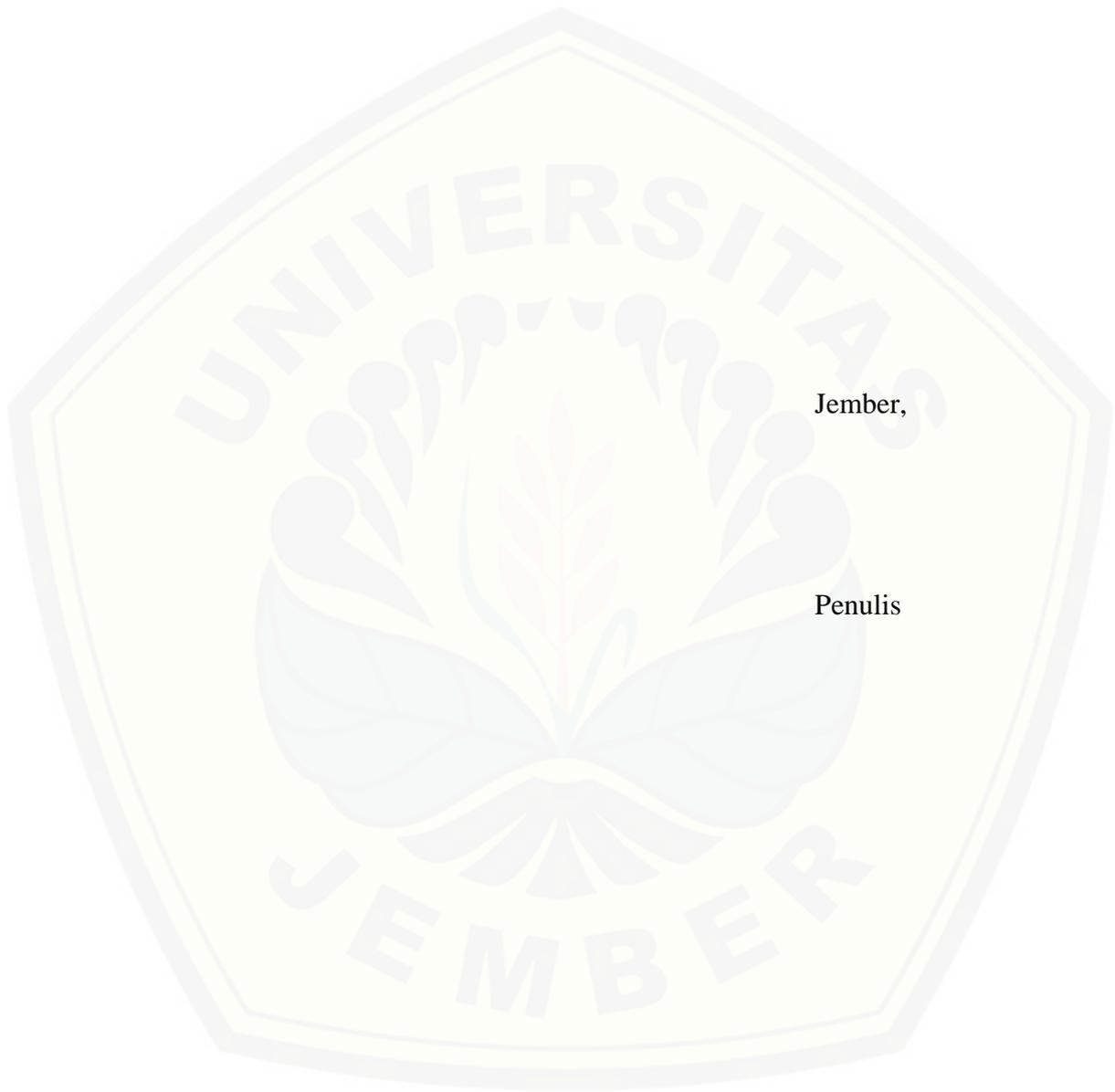
PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya, karena tanpanya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
3. Hadi Paramu, MBA, Ph.D. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
4. Wija Utami, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam penulisan skripsi ini;
5. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Ketua Dosen Penguji, Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Sekretaris Dosen Penguji, dan Kristian Suhartadi Widi Nugraha, S.E., M.M. selaku Anggota Dosen Penguji yang memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi;
6. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas berbagai masukan dan dorongan semangat kepada penulis selama menjadi mahasiswa;
7. Kepala Cabang dan karyawan Bank Jatim Cabang Jember.

Penulis menerima kritik dan saran demi menjadikan skripsi ini lebih baik dan lebih bermanfaat. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa menjadi karya akademis yang bermanfaat.



Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Kompensasi.....	9
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Hubungan antar Variabel.....	20
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	20
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23

2.4	Kerangka Konseptual	24
2.5	Hipotesis Penelitian	24
BAB III. METODE PENELITIAN		25
3.1	Rancangan Penelitian	25
3.2	Jenis dan Sumber Data	25
3.3	Metode Pengumpulan Data	26
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.5	Identifikasi Variabel	27
3.6	Definisi Operasional Variabel	28
3.7	Skala Pengukuran Variabel	31
3.8	Uji Instrumen Penelitian	33
3.8.1	Uji Validitas	33
3.8.2	Uji Reliabilitas	34
3.8.3	Uji Normalitas	34
3.9	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	35
3.10	Uji Asumsi Klasik	37
3.11	Uji Hipotesis	38
3.12	Menghitung Jalur	39
3.13	Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	43
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2	Profil PT. PLN (Persero) Area Situbondo	45
4.1.3	Makna Logo PT. PLN Persero	47
4.1.4	Visi, Misi dan Motto	48
4.1.5	Struktur Organisasi	49
4.1.6	Tugas dan Tanggung Jawab Unit Kerja	52
4.2	Deskripsi Responden	55
4.2.1	Karakteristik Responden	55
4.2.2	Deskripsi Variabel	56
4.3	Hasil Analisis Data	60
4.3.1	Uji Instrumen Data	60

4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.3 Uji Hipotesis	65
4.3.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
4.3.5 Perhitungan Jalur	66
4.4 Pembahasan	68
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	70
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Distribusi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Situbondo	51
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Umur Responden	56
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	56
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.5 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1) ...	57
Tabel 4.6 Deskripsi Penilaian Terhadap Kompensasi (X_2)	58
Tabel 4.7 Deskripsi Penilaian Terhadap Kepuasan kerja (Z)	59
Tabel 4.8 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) ...	60
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur	65

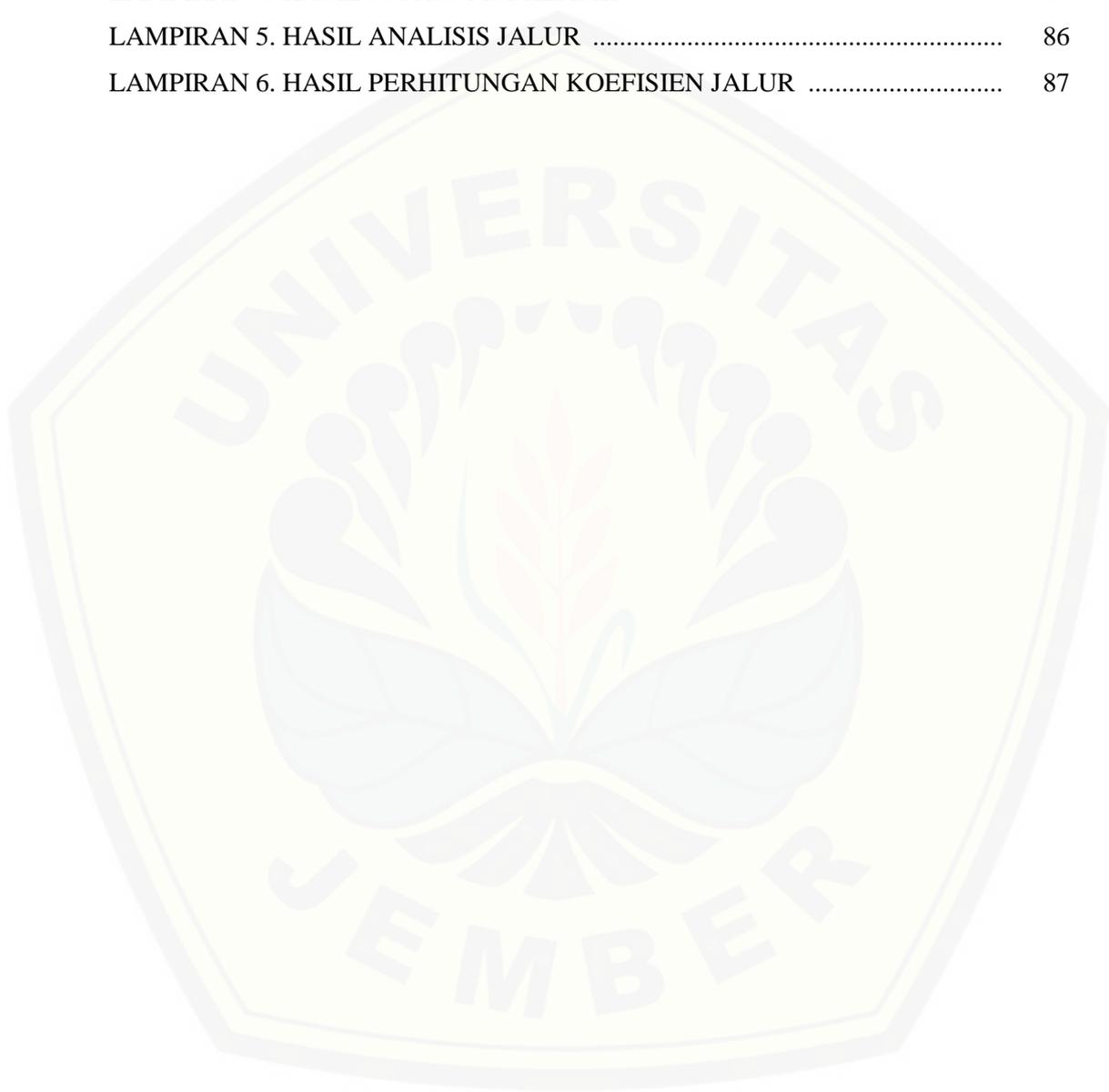
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Logo PT. PLN Persero.....	47
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Situbondo	50
Gambar 4.3 : Uji Heterokedastisitas persamaan I.....	64
Gambar 4.4 : Uji Heterokedastisitas persamaan II	64



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	79
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	84
LAMPIRAN 3. HASIL UJI INSTRUMEN	81
LAMPIRAN 4. HASIL UJI ASUMSI KLASIK	83
LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS JALUR	86
LAMPIRAN 6. HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN JALUR	87



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk tanggap terhadap perubahan ekonomi yang dapat terjadi sewaktu – waktu. Di kehidupan global saat ini, perusahaan yang telah ada melakukan berbagai cara untuk dapat bersaing dengan kompetitornya. Persaingan yang semakin meningkat dalam berbagai sektor kehidupan dewasa ini menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi. Inovasi yang dilakukan salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan. Hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dikarenakan sumber daya manusia merupakan pengelola aneka lini kehidupan. Persoalan yang sangat mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Persaingan di dalam dunia usaha yang semakin kompetitif ini mengharuskan setiap perusahaan untuk melakukan peningkatan produktivitas demi kemajuan perusahaan. Untuk itu, kemampuan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan secara professional dalam pengambilan kebijakan dan penentuan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, Kompensasi, dan kepuasan kerja. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:179).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2011:127) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut pendapat Handoko (2012:114) “Kompensasi langsung (*financial*) adalah Pembayaran dalam bentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (*non financial*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas yang meliputi jamsostek, pertolongan sosial, cuti, dan pembayaran biaya berobat.”

Perusahaan menyadari bahwa didalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan hendaknya memperhatikan karyawan, yang salah satunya dengan memberikan kompensasi yang tepat dan layak untuk pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawabnya. Selain itu yang sesuai dengan UMR (upah minimum regional) serta mendapatkan bonus jika berhasil membuat suatu perubahan yang baik terhadap perusahaan, sehingga dengan diberikannya kompensasi yang tepat dan layak diharapkan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena kompensasi dipandang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan

kerjanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut pendapat Handoko (2012:114) “Kompensasi langsung (*financial*) adalah Pembayaran dalam bentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (*non financial*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas yang meliputi jamsostek, pertolongan sosial, cuti, dan pembayaran biaya berobat.”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Situbondo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum atau masyarakat. Untuk menghadapi era globalisasi yang ketat akan persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Area Situbondo juga memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawannya didalam berkerja, lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, perusahaan memberikan ruangan khusus bagi para manajernya dan memberikan ruangan yang layak bagi karyawan sumber daya manusia dalam berkerja. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Situbondo, ruangan sebagai tempat kerja karyawan difasilitasi oleh

berbagai komputer, printer, AC yang menjaga suhu didalam ruangan, pencahayaan yang mencukupi bagi karyawan dalam berkerja, dan pewarnaan ruangan dengan pewarnaan yang cerah yang akan menjadikan karyawan nyaman dan lebih efektif didalam berkerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan tentang kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja serta mampu mengaplikasikan teori yang diterima selama perkuliahan pada permasalahan praktik di dunia kerja.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

- c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:20) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja tempat untuk melakukan aktifitas para karyawan dan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang mampu membuat nyaman untuk melakukan aktifitas perusahaan. Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen, meskipun tidak langsung melakukan proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Motivasi karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan timbul persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi. Sihombing (2004:134) menyatakan “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu kerja kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instalasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:12) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik (psikis), merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2013:21), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya :

1) Tata ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2) Rancangan peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3) Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan dengan keamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Hal ini juga ditekankan oleh Mundar(2002:81) yang menyatakan bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan jika kita bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahaya.

4) Pengaturan suhu dan udara

Pengaturan suhu dan udara adalah factor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam keadaan demikian akan menambahkan

kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak disengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih segar dan nyaman.

5) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu dan menjengkelkan.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja non fisik (*psikis*) menurut Sadarmayanti(2013:31) adalah :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini menceritakan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Marihot Tua E.H (2013:135), kompensasi adalah kesuluran balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi tersebut ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Sedangkan menurut Susilo (2009:127), kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Handari (2010:316), kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran tidak sekedar berbentuk pemberian gaji atau upah sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain

kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas., sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

c. Indikator Kompensasi

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Pantja Djati (2011) terbagi dalam tiga bentuk yaitu :

1. Kompensasi material

Kompensasi material merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas

dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

4. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya.

d. Fungsi dan Keuntungan Kompensasi

Menurut Soeprihanto (2010:128-129). Fungsi pemberian kompensasi antara lain:

1) Pengalokasian sumber daya secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karywan tersebut dengan efektif dan efisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan yang semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut maka diharapkan system pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Howel dan Dipboye(2011:350), kepuasan kerja adalah sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Robbins(2001:148) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Muatan dalam pernyataan diatas mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dapat dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

Maslow (2010:189) membagi kebutuhan manusia yang terdiri dari:

- 1) Fisiologis, yaitu berupa makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit.
- 2) Keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, seperti keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, yaitu kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- 4) Penghargaan (*esteem*), yaitu kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.

- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan prestasi.

Lebih lanjut menurut Maslow (2010:192) kepuasan kebutuhan karyawan sebagai manusia berdasarkan hasil penelitian selama ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

a) Sistem reward

- (1) Pendapatan mencukupi atau tidak
- (2) Kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan
- (3) Keadilan dalam promosi
- (4) Adanya peningkatan karir
- (5) Adanya penghargaan
- (6) Adanya pengakuan

b) Pekerjaan itu sendiri

- (1) Pekerjaan sesuai dengan keinginan
- (2) Pekerjaan sesuai kemampuan
- (3) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan
- (4) Prestasi yang didapat selama ini
- (5) Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur
- (6) Perkembangan dalam pekerjaan

c) Keadaan kerja yang mendukung

- (1) Lingkungan kerja
- (2) Fasilitas perusahaan
- (3) Peralatan kerja
- (4) Keamanan dan keselamatan kerja
- (5) Kebersihan dan kerapian
- (6) Kenyamanan dan ketenangan

d) Rekan sekerja yang mendukung

- (1) Rekan membantu pekerjaan
- (2) Rekan menjadi sahabat
- (3) Rekan banyak bicara

(4) Pimpinan mendukung

a. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Levi, 2002) lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

b. Indikasi Rendahnya Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2009:182), indikasi rendahnya kepuasan kerja dapat diketahui dari menurunnya produktivitas kerja, tingkat absensi tinggi, *labour turn over* tinggi, tingkat kesalahan yang tinggi, pemogokan dan tuntutan yang sering terjadi. Ketidakpuasan akan menimbulkan sikap kurang senang dan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Ada empat respon yang didefinisikan oleh Robbins (1996:184), yaitu:

- 1) Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang diarahkan kearah meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

- 2) Suara (*voice*), yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

Pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Menurut Gomes (2009:142) mengungkapkan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) *Quantity Of Work* (kuantitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja yang dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- b) *Quality Of Work* (kualitas dalam pekerjaan), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c) *Job Knowledge* (pengetahuan), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang diterampikan.
- d) *Creativinnness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e) *Cooperative* (kerjasama), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) *Dependability* (tanggung jawab), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Inisiative* (inisiatif), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) *Personal qualities* (kepercayaan), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya hal keramahtamahan.

Aspek-aspek tersebut apabila dimiliki karyawan akan dapat mewujudkan tercapainya kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat diadakan sebagai gambaran penelitian berikutnya, meskipun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, dan indikator yang diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Atika Ayu Budi Pratiwi (2009)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Torrecid Surabaya	<i>path analysis</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja
2	Satrio Basuki (2011)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember	<i>path analysis</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan
3	Pritha (2012)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada PT. Luxindo Raya Cabang Jember	<i>path analysis</i>	Pengaruh pelatihan dan sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja karyawan
4	Tri Agung Normanita K. (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan KFC Kabupaten Jember	<i>Path analysis</i>	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5	Dini Setyawati (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja PT. Bumi Sukses Indoe Banyuwangi	<i>path analysis</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Atika Ayu Budi Pratiwi (2009), melakukan penelitian dengan tujuan mencari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Torrecid Surabaya. Jenis penelitian ini adalah *explanatory reseach* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Penelitian ini menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja pada PT. Torrecid Surabaya yakni pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan antar karyawan. Hasil dari penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Metode yang digunakan penelitian tersebut juga sama dengan metode penelitian yang akan dilakukan yaitu, metode analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hasil penelitian ini adalah kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z), kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap karyawan (Y). Jadi artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Metode analisis data yang digunakan sama dengan metode yang akan dilakukan yaitu, metode analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Pritha (2012) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh Pelatihan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada PT. Luxindo Raya Cabang Jember. Variabel-variabel yaitu pelatihan, sistem kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu sistem kompensasi, kepuasan kerja. Metode yang digunakan yaitu dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan dan menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Agung Normanita K. (2012) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan KFC Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kompensasi, dan kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan juga sama, yaitu metode analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Setyawati (2016) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja PT. Bumi Sukses Indoe Banyuwangi. Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan penelitian tersebut juga sama dengan metode penelitian yang akan dilakukan, yaitu metode analisis jalur (*path analysis*).

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Wulan (2011:22) adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Menurut Davis dan John Stom (2007:104) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Menurut Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara materi maupun non material.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang layak. Menurut Hani Handoko (2000:155), mengatakan bahwa suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Dari uraian di atas perikatan kompensasi terhadap kepuasan kerja

bahwasanya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Kartono (2001 : 177) dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan karyawan tersebut bekerja. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan (Ahyari, 2011 : 208).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Gibson, 2006 : 94). Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Amriyanti dkk., (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa giat atau tidaknya karyawan dalam bekerja juga tergantung dari kondisi lingkungan kerja di tempat karyawan bekerja. Jika kondisi kerja kondusif, maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya, jika kondisi kerja kurang kondusif, maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pantja Djati (2009) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana perusahaan dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

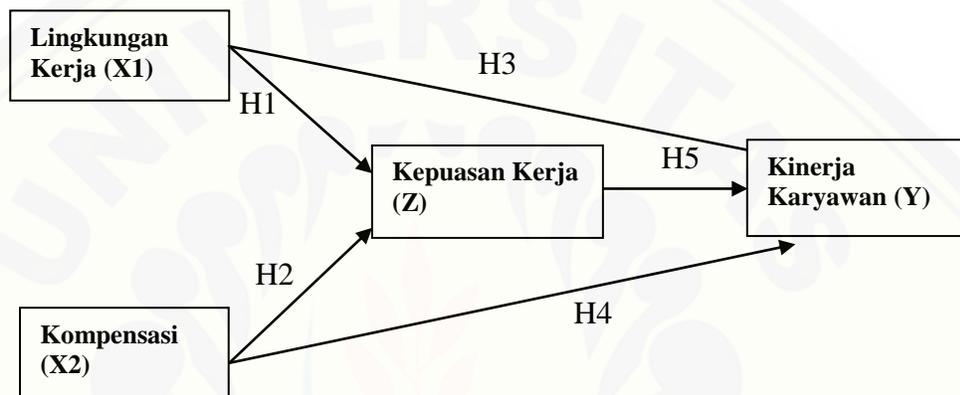
Koesmono (2005:28) menyatakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya (Jansen, 2001 : 246).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel antara.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori maka dikembangkan kerangka konseptual seperti berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
3. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
4. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
5. Kepuasan kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi yang terinci dan mendetail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian dipakai sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasi sebagai *Explanatory Research*. *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sayid, 2011:5). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan karyawan PT. PLN (Persero) BesukiKab. Situbondo mengenai lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder adlah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orng yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Sayid, 2011:5). Data sekunder penelitian ini meliputi jurnal, laporan-laporan penelitian terdahulu, studi pustaka yang terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumarsono (2004:66) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian.

a. Kuisisioner

Dalam penelitian ini metode kuisisioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden atau karyawan tentang pernyataan yang mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

b. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada beberapa karyawan, hal ini dilakukan untuk menguji kebenaran informasi dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh kepala bagian dan karyawan untuk mendapatkan data tambahan penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian yaitu pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Selain observasi pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo, peneliti juga mengumpulkan data dengan membaca buku, jurnal dan referensi lain seperti media elektronik yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Terdapat perbedaan yang mendasar dalam pengertian antara pengertian "populasi dan sampel" dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya (Sugiyono, 2013:215). Menurut Saleh (2007:9), populasi adalah merupakan kumpulan objek mengenai suatu persoalan secara keseluruhan (*universe*) atau kumpulan individu atau karakteristik keseluruhan yang akan diteliti. Jadi populasi yaitu keseluruhan objek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang berjumlah 45 orang. Menurut ketentuan Gay dan Diehl, untuk penelitian yang bersifat menguji pengaruh antara satu variabel atau lebih (penelitian kausalitas) jumlah sampel yang diambil minimal 30 sampel Sanusi (2011:100). Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Dikarenakan PT. PLN (Persero) Area Situbondo berjumlah 45 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel.

3.5 Identifikasi Variabel

Sanusi (2011:49) menyatakan, “variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar. Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent variable* (X_1 dan X_2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap variabel yang terikat.

b. Variabel Antara atau *Intervening variable* (Z)

Variabel Antara penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel inilah yang menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat.

c. Variabel Terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini. Dikatakan sebagai pengamatan utama karena kinerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo merupakan variabel yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. *Variable independen* (X)

a) Lingkungan Kerja (X1), yaitu perubahan lingkungan kerja akan menambah produksi dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, perubahan yang dimaksud merupakan perubahan positif dan kondusif dari lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut (Kerlinger dan Pedhazur, 2000) ada beberapa pengukuran lingkungan kerja, maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Kebisingan, yaitu suara-suara yang ada disekitar karyawan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
2. Penggunaan warna, yaitu penggunaan warna di dalam ruangan yang mencerahkan suasana kerja karyawan.
3. Keamanan kerja, yaitu perlindungan yang ada dan di sediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.
4. Suhu udara, yaitu kelembaban udara yang ada di dalam ruangan kerja karyawan.
5. Penerangan, yaitu pencahayaan yang ada di dalam ruang kerja karyawan.
6. Ruang gerak kerja, yaitu ruangan kerja atau lobi yang digunakan untuk aktivitas kerja karyawan nyaman.
7. Hubungan dengan sesama rekan kerja, yaitu suasana atau interaksi kerja karyawan di dalam perusahaan, antara karyawan dengan rekan kerjanya.
8. Hubungan dengan atasan, yaitu suasana atau interaksi kerja di dalam perusahaan antara karyawan dengan atasan.

b) Kompensasi (X2) merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Pantja Djati (2013) indikator kompensasi yaitu :

1. Kompensasi Material

Kompensasi material merupakan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi Sosial

Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi Aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

4. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya ketika kinerja karyawan melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. *Variable intervening (Z)*

Kepuasan kerja (Z), setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian,

kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja di PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut Robbins (1996:114), kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan karyawan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, yaitu penunjang kepuasan kerja karyawan baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, yaitu penentu kinerja karyawan yang dapat mengukur ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen, yaitu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan dan manajemen yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan (*supervise*), yaitu figur ayah bagi karyawan sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, adalah atribut yang ada pada pekerjaan dan menyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan tugas karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja.
7. Kondisi kerja adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir yang ada di sekitar tempat kerja.
8. Aspek sosial, dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan pada karyawan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi, yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas, yaitu kondisi kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode tertentu di PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Menurut Gomes (2009:142) mengungkapkan beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) *Quantity Of Work* (kuantitas dalam pekerjaan), yaitu jumlah hasil kerja karyawan yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality Of Work* (kualitas dalam pekerjaan), yaitu kualitas kerja karyawan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c) *Job Knowledge* (pengetahuan), yaitu luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diterampikan.
- d) *Creativinnness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan karyawan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan suatu persoalan.
- e) *Cooperative* (kerjasama), yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
- f) *Dependability* (tanggung jawab), yaitu kesadaran karyawan yang dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Inisiative* (inisiatif), yaitu semangat karyawan untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) *Personal qualities* (kepercayaan), yaitu kesadaran karyawan yang dapat dipercaya hal keramahtamahan.

3.7 Skala Pengukuran Variable

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang tentang

fenomena sosial dalam penelitian, fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variable X (lingkungan kerja dan kompensasi), Z (kepuasan kerja), Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju : diberi skor 4
2. Setuju : diberi skor 3
3. Tidak setuju : diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

Menurut Hadi (1991 : 20) modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut :

- a. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpetable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau tidak setuju.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012:8). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2012:121). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment* yaitu cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu (Arikunto, 2013:213):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data (responden populasi)

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

Menurut Azwan dan Soegioyono (2005:42) kriteria validasi untuk setiap item adalah jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,30 atau $r > 0,30$ berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,5 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2013:128).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila dipergunakan berkali – kali oleh peneliti

yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan memberikan hasil yang sama (Hasan, 2010:15). Jadi, reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:121).

Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Pengukuran dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*, hasil uji statistik akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 dengan perhitungan menurut Nasution (2001:23):

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana:

- α = Alpha
- K = jumlah butir dalam skala
- Cov = rerata kovarian di antara butir
- Var = rerata varians dari butir

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnovtest* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.9 Analisis Jalur (*path analysis*)

Menurut Riduan dan Engkos (2012:1) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas/ variabel eksogen dan variabel terikat/ variabel endogen. Dalam analisis jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*). Pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah melalui variabel antara (variabel intervening). Manfaat analisis jalur dalam sebuah penelitian menurut Riduan dan Engkos (2012:7) adalah:

- a. Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- b. Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X).
- c. Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y).
- d. Pengujian model menggunakan *theory timing*, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun pengembangan konsep baru.

Analisis diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic program for Social Sciences*).

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :

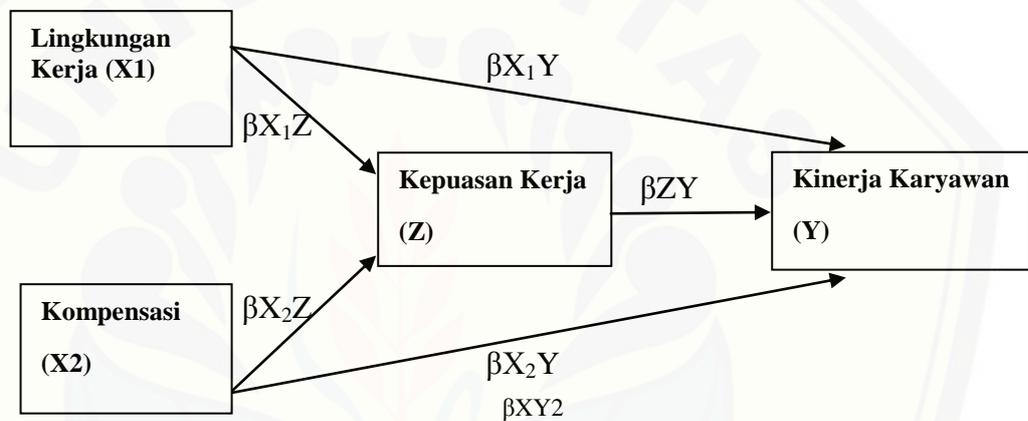
1. Semua variabel berskala interval.
2. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya.
3. Model hanya bersifat searah.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Sarwono (2006:174);

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya.

3. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah. Pertama adalah menganalisis substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan software SPSS 16 *for Windows*. Dengan *Path Analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X_1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X_2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

β_{X_1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{X_2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta + \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta Z Y + \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = kompensasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja karyawan

$\varepsilon_{1,2}$ = variabel pengganggu

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi – asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi – asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi – asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Natanael dan Sufren (2014:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar independent variabel. Model regresi yang baik seharusnya korelasi antar independent variabel adalah kecil atau justru sama sekali tidak ada. Dengan kata lain, model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinearitas.

Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas adalah dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* dan VIF merupakan nilai yang bisa menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas. Nilai *tolerance* harus $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Cara mengatasi multikolinearitas:

- a) Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X.
- b) Pemakaian informasi sebelumnya.
- c) Menambah data baru.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah kesalahan (*error*) pada data kita memiliki varians yang sama atau tidak (Natanael dan Sufren, 2014:105-106). Heteroskedastisitas memiliki suatu kondisi bahwa varians *error* berdeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang dapat digunakan, salah satunya adalah uji Glejser.

Menurut Gujarati (dalam Latan dan Temalagi, 2013:66) dengan melakukan uji statistik glejser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikan untuk variabel independen $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Menurut sugiyono (2012:34) uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen (X) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (Y) dengan memperhatikan level of *significant* melalui rumus berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t : hasil t hitung

b : koefisien regresi variabel independen

Sb : standart deviasi variabel independen

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Dimana tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepercayaan 95%.

3.12 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y), melalui variabel intervening yakni kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji pengaruhnya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Metode *trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Sugiyono dan Engkos, 2012:127). Cara menggunakan metode *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan metode *trimming* menurut Riduan dan Engkos (2012:128) adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural.
- b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung koefisien jalur secara individual.
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur.
- f. Memaknai dan menyimpulkan.

Apabila jalur sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Dirrect effect* atau DE)
 - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X_2Y} = X1 \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{X_2Y} = X2 \rightarrow Y$
 - c. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{X_1Z} = X1 \rightarrow Z$

- d. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{X_2Z} = X_2 \rightarrow Z$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect Effect IE*)

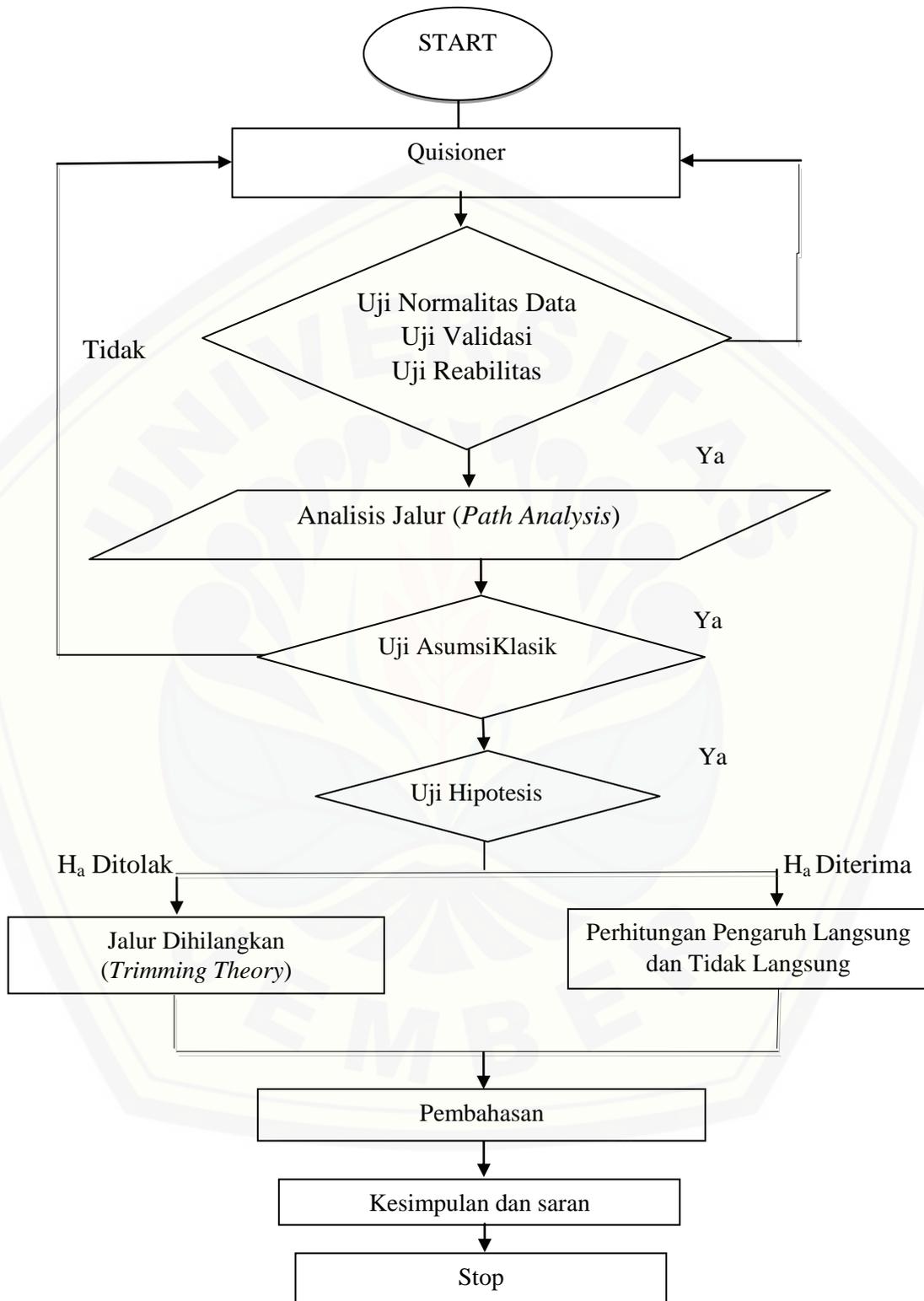
- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja “(X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah:

- a. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. *Quisioner*, yaitu tahap dimana peneliti pengumpulan data melalui observasi kuesioner dan wawancara.
- c. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- d. Uji validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu.
- e. Melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.
- f. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.
- g. Melakukan Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat
- h. Mengambil kesimpulan dari hasil penatalaksanaan berdasarkan analisis yang dilakukan.
- i. *Stop*, yaitu berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah Perusahaan Listrik Negara (PLN), dimana perusahaan yang menjual jasa listrik untuk masyarakat dan perusahaan di seluruh Indonesia. PLN sendiri merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengatasi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki sejarah panjang dalam industri ketenagalistrikan di Indonesia. Sebagai satu – satunya penyedia listrik di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan secara umum, dan PLN sendiri berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh komponen masyarakat ataupun perusahaan di Indonesia. Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan lagi disaat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II, antara tahun 1942 – 1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan – perusahaan Belanda tersebut terhadap Jepang. Proses peralihan kekuasaan tersebut tidak berlangsung lama, kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan dengan baik oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama – sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan – perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW, pada tanggal 27 Oktober 1945.

Sejarah singkat sebelum nama perusahaan PT. PLN Persero di tetapkan sebagai nama perusahaan hingga sekarang. Berawal pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas (JLG), diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas

yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang bersamaan, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan pada tanggal 1 Januari 1965.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum, pada tahun 1972. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang sejak tahun 1994.

Kelompok unit wilayah untuk PT. PLN (Persero) terbagi atas beberapa provinsi antara lain : PLN wilayah Aceh, Sumatera Utara, Sumatra Barat, Riau dan Kepulauan Riau, Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu, Bangka Belitung, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, berkedudukan di Kupang, Maluku dan Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Sedangkan untuk kelompok unit distribusi terbagi atas beberapa provinsi antara lain : PLN Distribusi DKI Jakarta Raya dan Tangerang, PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, PLN Distribusi Jawa Timur, PLN Distribusi Bali, serta PLN Distribusi Lampung.

Wilayah usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dibagi menjadi beberapa daerah pelayanan yang melayani wilayah administrasi provinsi Jawa Timur :

- 1) Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan, Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Utara, Area Pelayanan Surabaya Barat, Area Jaringan Surabaya Barat. Keempat area tersebut melayani Kota Surabaya.
- 2) Area Pelayanan dan Jaringan Malang melayani Kota Malang, Kota Batu dan Kabupaten Malang.

- 3) Area Pelayanan dan Jaringan Pasuruan melayani Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Probolinggo.
- 4) Area Pelayanan dan Jaringan Kediri melayani Kota Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Kediri, Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Blitar.
- 5) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto melayani Kota Mojokerto, Kabupaten Jombang, Kabupaten Nganjuk dan Kabupaten Mojokerto.
- 6) Area Pelayanan dan Jaringan Madiun melayani Kota Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi dan Kabupaten Madiun.
- 7) Area Pelayanan dan Jaringan Jember melayani Kabupaten Jember dan Kabupaten Lumajang.
- 8) Area Pelayanan dan Jaringan Bojonegoro melayani Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Tuban.
- 9) Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi melayani Kabupaten Banyuwangi.
- 10) Area Pelayanan dan Jaringan Pamekasan melayani Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Bangkalan.
- 11) Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo melayani Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Bondowoso.
- 12) Area Pelayanan dan Jaringan Gresik melayani Kabupaten Gresik dan Kabupaten Bawean.
- 13) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo melayani Kabupaten Sidoarjo.
- 14) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo melayani Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Pacitan.

4.1.2 Profil PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Profil PT. PLN Persero yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, berupa pelayanan listrik untuk masyarakat dan perusahaan di Indonesia. Pusat pelayanan PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang beralamat Jl. Cempaka, Sumber kolak, Situbondo. Pusat tenaga listrik yang menghasilkan tenaga listrik PT PLN di Jawa Timur yaitu berada di PLTU yang beralamat Jl. Raya Surabaya – Situbondo No.Km142 Paiton, Jawa Timur. PT. PLN Persero sendiri sudah membangun anak

persahaannya untuk masalah pelayanan, agar masyarakat ataupun perusahaan dapat menjangkau untuk masalah pelayanan.

Menurut sumber STIKOM Surabaya, menjelaskan bahwasanya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur telah berhasil melayani masyarakat dan persahaan sebanyak 6.112.656 pelanggan memakai energi listrik rata – rata sebulan 1.152.907.858 kWh, dengan pendapatan rata-rata 0,775 Triliun perbulan, 92,77% terdiri dari kelompok rumah tangga yang memberikan kontribusi pendapatan sebesar 35,13% sedangkan industri yang berjumlah 0,18% memberikan pendapatan sebesar 46,83% dan tersabung sebesar 7.568.614.211 VA pemakaian energi Jawa Timur pada siang hari tertinggi 2.210 MW pada malam hari 2.791 MW. Pembagian dikelola oleh 4010 pegawai di PLN distribusi dan 14 area pelayanan, 1 unit Pengatur Distribusi, 108 UPPTR, 81 unit Kantor Jaga, 1715 unit Payment Point. Sedangkan sasaran kelistrikan terdiri dari jaringan tegangan menengah 27.756,6 Kms, jaringan tegangan rendah 49.953,5 Kms, Pelanggan daerah pelayanan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan luas 47.922 Km², yang terdiri dari 29 kabupaten, 9 Kota Madya, 607 Kecamatan, 8.402 Desa. Tingkat kebocoran sebesar 12,54% berhasil dikembalikan atas energi yang dicapai secara ilegal berkat Operasi Penerbitan Aliran Listrik (OPAL) rata-rata Rp 2 Milyar per bulan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur pada akhir tahun 2003 energi mencapai 15.704.975 MWh. Harga jual per kWh Rp 562,23 susut 9,19% langganan tersambung 6.118.120 langganan, daya tersambung 7.813.398 kVA. Pengembangan organisasi menambah 3 area pelayanan Ponorogo. Kontribusi pendapatan keuangan PT. PLN (Persero) sebesar 25% terhadap kelistrikan Indonesia.

Perkembangan PT. PLN (Persero) mulai pada saat berdiri sampai sekarang ini mengalami beberapa perubahan. Tenaga listrik yang tersedia bagi masyarakat Kabupaten Situbondo telah ada sejak tanggal 28 oktober 1928 dengan nama ANIEM (*Algemeene Netherland Indhische Electricitien Maatschapy*) yang terletak di Jalan Wahid Hasyim No.01 Situbondo. Sejalan dengan pergantian nama ANIEM menjadi Jawatan listrik dan gas tepatnya pada tanggal 23 September 1958 dipindahkan ke Jalan Madura No.02 Situbondo. Kemudian pada

tahun 2004 dipindahkan ke Jalan Cempaka No.35 Situbondo hingga sekarang dan sejalan dengan ini Jawatan listrik dan gas mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Listrik Negara. PT. PLN (Persero) Area Situbondo membawahi 5 unit yang meliputi:

1. Unit Pelayanan Panarukan
2. Unit Jaringan Panarukan
3. Unit Pelayanan dan Jaringan Besuki
4. Unit Pelayanan dan Jaringan Asembagus
5. Unit Pelayanan dan Jaringan Bondowos

4.1.3 Makna Logo PT. PLN Persero

Merujuk sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan Direksi perusahaan Umum Listrik Negara No.: 031/DIR/76 Tanggal 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Listrik Negara (PLN). Bentuk, warna dan warna lambang perusahaan resmi yang digunakan.



Gambar 4.1: Logo PT. PLN Persero
Sumber : SK No.: 031/DIR/76 Tanggal 1 Juni 1976

Adapun elemen-elemen dasar yang berkaitan dengan logo PT. PLN (Persero) yaitu:

1) Bidang Persegi Panjang dan Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan

bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala – nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir dan Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang mengalir oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran, dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keadaan yang dimiliki insane – insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.1.4 Visi, Misi dan Motto

Visi dari PT. PLN (Persero) adalah menjadi unit distribusi tenaga listrik yang handal, efisien dan berkualitas dengan pelayanan unggul yang mengutamakan kepuasan pelanggan dan mengedepankan budaya integritas. Diakui menjadi persahaan kelas dunia yang tumbuh, berkembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Pada tahun 2016 – 2021 nantinya diharapkan dapat mencapai indikator – indikator sebagai berikut :

- 1) Susut distribusi 5,2 %
- 2) Gangguan penyulang 7 kali/100 Kms Jatim
- 3) Gangguan trafo rusak < 0,4% terhadap asset

- 4) Tegangan standart < 1 %
- 5) SAIDI (Lama padam per menit per pelanggan per tahun) < 52 menit/pelanggan/tahun.
- 6) SAIFI (Banyak padam per pelanggan per tahun) < 1 kali/pelanggan/tahun.
- 7) Waktu tanggap < 30 menit
- 8) Waktu penormalan < 3 jam
- 9) Pelayanan pasang baru (PB) 1 hari
- 10) Pelayanan perubahan daya (PD) 4 jam
- 11) Nilai integritas layanan publik (ILP) 9
- 12) Sertifikasi kompetensi pegawai 90 %

Sedangkan Misi dari PT. PLN (Persero) Area Situbondo yaitu:

- 1) Memberikan pelayanan yang transparan kepada pelanggan dengan cepat, tepat, tuntas, dan efisien
- 2) Selalu melakukan perbaikan layanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan

PT. PLN (Persero) juga mempunyai komitmen dalam bekerja yaitu “Bekerja Tanpa Suap” sehingga diharapkan semua pegawai dapat bekerja dengan transparan dan bersih dari unsur KKN.

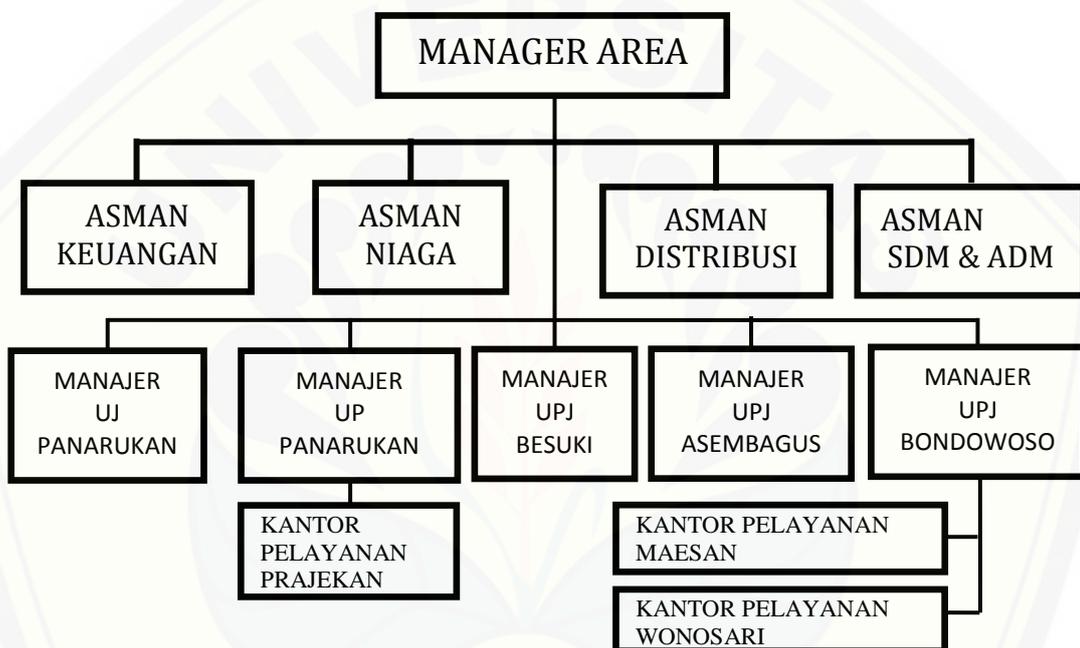
Motto : Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

4.1.5 Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Struktur Organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan segenap fungsi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk menjadi suatu organisasi yang baik struktur organisasi bagi suatu perusahaan atau organisasi mutlak diperlukan.

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila di dalam organisasi terdapat suatu perumusan tujuan yang jelas, pembagian tugas, delegasi kekuasaan, rentang kekuasaan, tingkat – tingkat pengawasan, kesatuan perintah dan tanggung jawab serta koordinasi yang baik pula. Hal tersebut dibentuk untuk menghindari terjadinya tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab antar anggota

organisasi. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo berbentuk organisasi lini atau garis dimana otoritas mengalir dari puncak organisasi dilimpahkan kepada unit-unit organisasi di bawahnya dalam semua sektor pekerjaan. Dan pertanggung-jawaban juga mengalir dari bawah hingga ke tingkat yang paling atas secara bertahap berdasarkan hierarkhis. Adapun Strudur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Situbondo
 Sumber : PT. PLN (Persero) Area Situbondo 2019

Berdasarkan pada gambar 4.1 struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo merupakan bentuk struktur organisasi fungsional karena struktur ini mempunyai susunan yang berdasarkan atas fungsi yang ada dalam organisasi tersebut, misalnya dapat dilihat pada struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Situbondo diantaranya adalah asisten manajer keuangan, asisten manajer niaga, asisten manajer distribusi, asisten manajer SDM dan ADM. Disini seorang karyawan tidak bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Pimpinan berwenang pada satuan – satuan organisasai dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu.

Pimpinan juga berhak memerintah semua karyawan disemua bagian, selama masih berhubungan dengan bidang kerjanya.

Pada struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Situbondo terdapat beberapa bagian, antara lain yaitu:

1) Manager Area

Pada manager area membawahi beberapa bagian antara lain yaitu asisten manajer keuangan, asisten manajer niaga, asisten manajer distribusi, asisten manajer SDM dan ADM.

2) Asisten Manager Keuangan

Pada asisten manager keuangan terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang keuangan tersebut.

3) Asisten Manager Niaga

Pada asisten manager niaga terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang niaga tersebut.

4) Asisten Manager Distribusi

Pada asisten manager distribusi terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang distribusi tersebut.

5) Asisten Manager SDM dan Organisasi

Pada asisten manager SDM dan organisasi terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang SDM dan organisasi tersebut.

Tabel 4.1: Distribusi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Situbondo

No	Keterangan	Jumlah
1	Manager Area	1
2	Asisten Manager Keuangan	5
3	Asisten Manager Niaga	5
4	Asisten Manager Distribusi	6
5	Asisten Manager SDM & ADM	5
6	Manager UJ PANARUKAN	3
7	Manager UP PANARUKAN	2
8	Manager UPJ BESUKI	2
9	Manager UPJ ASEMBAGUS	2
10	Manager UPJ BONDOWOSO	2
11	Kantor Pelayanan	12
Jumlah		45

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Situbondo 2019

4.1.6 Tugas dan Tanggung Jawab Unit kerja

- 1) Manajer Area, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - a) Merumuskan sasaran kerja cabang berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PLN pusat petunjuk serta kebijakan pelaksanaan pekerjaan dari unit perusahaan induk
 - b) Menyusun konsep kebijaksanaan teknis cabang berdasarkan program kerja unit pengusaha induk sebagai bahan susunan
 - c) Menyusun usulan Rencana Anggaran Operasional dan Cabang untuk ditindaklanjuti kepada pimpinan PLN wilayah atau distribusi sebagai rencana pelaksanaan yang akan datang
 - d) Menganalisis dan mengevaluasi kinerja cabang dalam rangka pencapaian target perusahaan.
 - e) Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pendistribusian dan atau pembangkitan tenaga agar sesuai dengan jadwal dan target perusahaan.
 - f) Mengendalikan kegiatan pemeliharaan sesuai dengan jadwal dan menangani pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susut KWh teknis maupun non teknis.
 - g) Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan perolehan dan pembebasan tanah serta pembangunan sarana pendistribusian dan atau pembangkit tenaga listrik.
 - h) Mengkoordinasikan pelayanan dan pembangunan kelistrikan dengan PEMDA setempat atau instansi terkait.
 - i) Memeriksa dan menandatangani bukti pengesahan penerimaan dan pengeluaran uang cabang, surat perintah kerja dan surat tugas atau dinas resmi lain sebagai upaya untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian.
 - j) Merencanakan sistem pengawasan dari pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pihak ketiga untuk menghindari penyimpangan – penyimpangan.

- k) Memeriksa secara uji petik dan mendidik terhadap bukti-bukti pengiriman uang penjualan rekening ke Bank PLN Pusat serta mengecek hasil pencatatan meter untuk mengecek kebenaran pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - l) Mengarahkan dan membina para rekan di tingkat cabang yang bergerak dalam bidang kelistrikan agar dalam pelaksanaan pekerjaan pembangkit dan pemeliharaan jaringan, serta penanganan gangguan agar dapat memenuhi standart dan mutu pekerjaan yang sudah ditetapkan.
 - m) Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.
 - n) Melaksanakan kegiatan kedinasan lainnya yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok.
- 2) Asisten Manajer Keuangan, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- a) Menyusun rencana kerja seksi keuangan dalam rangka pelaksanaan tugas.
 - b) Memberi tugas kepada bawahan di seksi Keuangan dalam rangka pelaksanaan tugas.
 - c) Mengklarifikasikan data-data biaya dan pendapatan untuk merumuskan penyusunan anggaran.
 - d) Membandingkan realisasi anggaran dengan pos anggaran untuk bahan pengendalian anggaran.
 - e) Menyusun RAO dan UAI cabang sesuai kebutuhan untuk pengusulan ke wilayah distribusi.
 - f) Mengawasi penggunaan RAO dan UAI yang telah disetujui agar tidak terjadi penyimpangan.
 - g) Membuat usulan revisi RAO dan UAI sesuai kebutuhan untuk menerima persetujuan.
 - h) Mengawasi penerimaan uang dengan cara membandingkan fisik uang dengan catatan penerimaan.
 - i) Melaksanakan kegiatan kedinasan lainnya yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok.

- 3) Asisten Manajer Niaga, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - a) Menyusun rencana kerja bagian Niaga sebagai pedoman kerja.
 - b) Memberikan petunjuk kepada seksi di bagian Niaga untuk kelancaran pelaksanaan tugas
 - c) Mengkaji laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan Niaga untuk mengetahui hambatan-hambatan dan usaha-usaha dalam penyelesaiannya.
 - d) Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat untuk penetapan rencana penjualan
 - e) Menyusun RAO dan UAI pada bagian Niaga secara berkala
 - f) Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya
 - g) Melaksanakan kegiatan kedinasan lainnya yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok
- 4) Asisten Manajer Distribusi, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
 - a) Menyusun rencana kerja seksi Distribusi sebagai pedoman kerja
 - b) Membagi tugas kepada bawahan di seksi Distribusi dalam rangka pelaksanaan tugas.
 - c) Memeriksa dan menyusun SOP pemeliharaan jaringan distribusi agar target dan sasaran distribusi dapat tercapai.
 - d) Memeriksa gambar jaringan operasional yang telah disusun oleh bawahan.
 - e) Memantau kondisi jaringan yang berkaitan dengan masalah pemeliharaan jaringan untuk distribusi.
 - f) Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.
 - g) Melaksanakan kegiatan kedinasan lainnya yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok.
- 5) Asisten SDM dan Administrasi, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kualitas SDM yang ada serta kinerja Administrasi untuk mempertinggi kualitas dari perusahaan sehingga dapat tercapai efektivitas dan efisiensi perusahaan.
- b) Menyusun rencana dan melaksanakan rencana kerja seksi SDM dan administrasi sesuai rencana kerja bagian sebagai pedoman kerja.
- c) Membagi tugas kepada bawahan di seksi SDM dan Administrasi dalam rangka pelaksanaan tugas.
- d) Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian, sekretariat, dan perbekalan agar serasi dan saling mendukung mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e) Mengkaji laporan-laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepegawaian, sekretariat, dan perbekalan untuk mengetahui hambatan-hambatan usaha serta tindakan-tindakan penyelesaiannya.
- f) Mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepegawaian, sekretariat, dan perbekalan agar sesuai dengan tujuan serta ketentuan yang berlaku.
- g) Mengevaluasi hasil kerja bawahan berdasarkan rencana kerja yang telah dibuat sebagai bahan pembinaan kepada bawahan.
- h) Menyusun RAO dan UAI bagian SDM dan Administrasi secara berkala dengan ketentuan yang berlaku.
- i) Membuat laporan berkala sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik atau gambaran umum dari responden meliputi usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja masing-masing karyawan.

a. Usia

Usia merupakan tingkat kedewasaan seorang pengaruhnya kematangan berpikir. Adapun data yang diperoleh dari 45 responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-30 tahun	12	26.7
2	31-48 tahun	22	48.9
3	> 60 tahun	11	24.4
Jumlah		45	100.0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 30-48 tahun sebanyak 22 orang (48.9%).

b. Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA (sederajat)	5	11.1
2	Diploma	31	68.9
3	Sarjana	9	20.0
Jumlah		45	100.0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah diploma sebanyak 31 orang (68.9%).

c. Masa kerja

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	2-5 tahun	25	55.6
2	6-9 Tahun	14	31.1
3	10-12 tahun	6	13.3
Jumlah		45	100.0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 10-12 tahun sebanyak 25 orang (55.6%).

4.2.2 Deskripsi Variabel

a. Variabel Bebas

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Penilaian terhadap Lingkungan Kerja di PT. PLN (Persero) Area Situbondo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
1	Tempat saya bekerja cukup tenang sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik.	8	17.8	27	60	10	22.2	0	0
2	Pemilihan warna ruangan dapat mencerahkan suasana kerja.	11	24.4	31	68.9	3	6.67	0	0
3	Keamanan yang disediakan oleh perusahaan mendukung aktivitas kerja.	21	46.7	20	44.4	4	8.89	0	0
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	12	26.7	27	60	6	13.3	0	0
5	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	40	25	55.6	2	4.44	0	0
6	Interaksi yang baik antara karyawan dengan rekan kerja.	13	28.9	26	57.8	6	13.3	0	0
7	perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan serta bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif	10	22.2	28	62.2	7	15.6	0	0
8	Interaksi kerja selama ini dengan atasan berjalan baik atau komunikatif.	13	28.9	30	66.7	2	4.44	0	0
rata-rata			29.4		59.4		11.1		0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai lingkungan kerja mempunyai delapan (8) indikator penilaian. Terdapat indikator yang memiliki kontribusi terbesar dalam lingkungan kerja karyawan yaitu pemilihan warna ruangan dapat mencerahkan suasana kerja.

2) Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Penilaian Terhadap Kompensasi (x_2)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
1	Asuransi yang diterima sudah layak dan sesuai.	25	55.6	19	42.2	1	2.2	0	0
2	Jenjang karir, masa jabatan, serta penghargaan atas prestasi yang telah dicapai jelas serta terrealisasi.	28	62.2	17	37.8	0	0	0	0
3	pelatihan kerja yang di berikan oleh perusahaan sesuai atau tepat sasaran.	28	62.2	17	37.8	0	0	0	0
4	Jumlah bonus yang diterima untuk lembur serta pencapaian melebihi standar kerja perusahaan layak.	21	46.7	22	48.9	2	4.4	0	0
Rata-rata			56.7		41.7		1.7		0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai Kompensasi yang diterima karyawan mempunyai empat (4) indikator penilaian. Terdapat dua indikator yang memiliki kontribusi besar terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

b. Variabel Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Penilaian terhadap Kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Area Situbondo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Penilaian Terhadap Kepuasan kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
1	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk memperoleh pengalaman untuk meningkatkan kemampuan saya dalam perkerjaan.	3	6.7	20	44.4	22	48.9	0	0
2	Keadaan kerja seperti keamanan serta keselamatan kerja, peralatan kerja, ditempat saya bekerja sudah terpenuhi.	0	0	21	46.7	24	53.3	0	0
3	Gaji yang saya peroleh sepadan dengan upaya yang saya berikan selama diperusahaan.	1	2.2	22	48.9	22	48.9	0	0
4	Perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.	1	2.2	34	75.6	10	22.2	0	0
5	Supervisor memberikan pengawasan objektif serta peduli terhadap kinerja karyawan.	1	2.2	26	57.8	18	40	0	0
6	Pakaian serta atribut yang saya kenakan sesuai dengan <i>job description</i> yang saya kerjakan	0	0	29	64.4	16	35.6	0	0
7	Kondisi nyaman termasuk ventilasi, penyinaran, kantin, serta tempat parkir.	2	4.4	33	73.3	10	22.2	0	0
8	Sikap serta cara berpikir positif selalu saya terapkan dalam bekerja.	1	2.2	23	51.1	21	46.7	0	0
9	Adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, ataupun mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan	2	4.4	24	53.3	19	42.2	0	0
10	Fasilitas kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.	1	2.2	25	55.6	19	42.2	0	0
rata-rata			2.7		57.1		40.2		0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai Kepuasan kerja mempunyai sepuluh (10) indikator penilaian. Terdapat satu indikator yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja yaitu perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

c. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Penilaian Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Situbondo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	29	64.4	16	35.6	0	0	0	0
2	Hasil kerja saya tidak pernah mengecewakan atasan ataupun perusahaan.	27	60	16	35.6	2	4.4	0	0
3	Saya memahami dan menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini.	28	62.2	14	31.1	3	6.7	0	0
4	Saya dapat memberikan ide serta membuat inovasi baru bagi perusahaan.	28	62.2	16	35.6	1	2.2	0	0
5	Saya sering melakukan kerjasama dengan orang karyawan lainnya.	24	53.3	21	46.7	0	0	0	0
6	Saya selalu merasa memiliki semangat baru apabila ada tugas yang lebih menantang dari pada sebelumnya.	27	60	16	35.6	2	4.4	0	0
7	Saya selalu memiliki inovasi baru dalam pekerjaan, sehingga besar tanggungjawab saya untuk menyelesaikan tugas tersebut.	27	60	18	40	0	0	0	0
8	Teman-teman sesama karyawan terkadang mengatakan bahwa saya adalah orang yang dapat dipercaya.	32	71.1	12	26.7	1	2.2	0	0
rata-rata			61.7		35.8		2.5		0

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah tahun 2019

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan mempunyai delapan (8) indikator penilaian. Indikator yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja yaitu saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen

penelitian valid. Berdasarkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir-butir dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji validitas dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 : Validitas Instrumen

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
Item 1	0.2940	0.425	Valid
Item 2	0.2940	0.406	Valid
Item 3	0.2940	0.432	Valid
Item 4	0.2940	0.446	Valid
Item 5	0.2940	0.397	Valid
Item 6	0.2940	0.473	Valid
Item 7	0.2940	0.438	Valid
Item 8	0.2940	0.362	Valid
Item 9	0.2940	0.610	Valid
Item 10	0.2940	0.510	Valid
Item 11	0.2940	0.413	Valid
Item 12	0.2940	0.670	Valid
Item 13	0.2940	0.364	Valid
Item 14	0.2940	0.400	Valid
Item 15	0.2940	0.364	Valid
Item 16	0.2940	0.380	Valid
Item 17	0.2940	0.462	Valid
Item 18	0.2940	0.385	Valid
Item 19	0.2940	0.396	Valid
Item 20	0.2940	0.433	Valid
Item 21	0.2940	0.378	Valid
Item 22	0.2940	0.460	Valid
Item 23	0.2940	0.379	Valid
Item 24	0.2940	0.449	Valid
Item 25	0.2940	0.456	Valid
Item 26	0.2940	0.516	Valid
Item 27	0.2940	0.372	Valid
Item 28	0.2940	0.383	Valid
Item 29	0.2940	0.387	Valid
Item 30	0.2940	0.509	Valid

Sumber: Lampiran 3 diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian setiap item pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek belum berubah. Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat uji instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tersebut menunjukkan tetap. Pengujian ini digunakan untuk menguji keadaan (konsistensi) data yang diperoleh dengan memasukkannya ke dalam rumus. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai $\alpha > r_{tabel}$ ($0.890 > 0.70$) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (*OLS/ordinary Least square*) Gujarati (2012 : 153). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat normalitas model, multilinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Ghazali, 2013:164). Adapun hasil

pengujian yaitu persamaan I ($0.084 > 0,05$), persamaan II ($0.408 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multolinieritas dan sebaliknya

Persamaan 1

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian	Variabel	TOL	Nilai VIF	Keterangan
Z	X1	0.392	2.551	Tidak Multikolinieritas
	X2	0.392	2.551	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Persamaan 2

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian	Variabel	TOL	Nilai VIF	Keterangan
Y	X1	0.346	2.891	Tidak Multikolinieritas
	X2	0.337	2.966	Tidak Multikolinieritas
	Z	0.427	2.342	Tidak Multikolinieritas

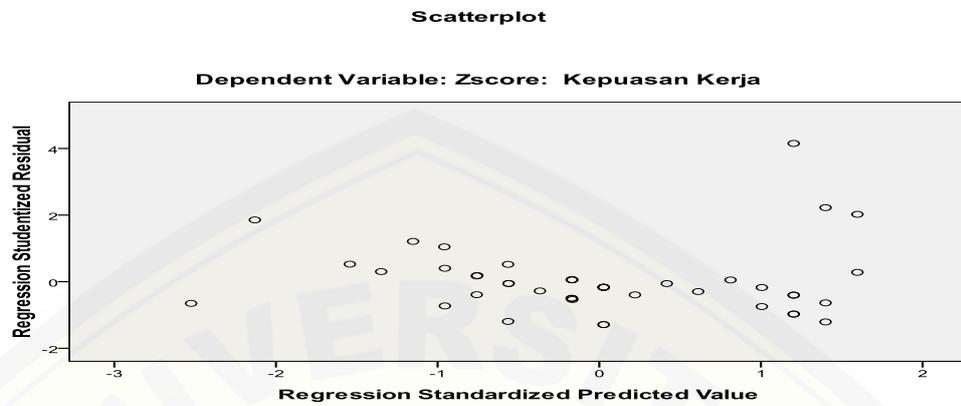
Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 , sementara nilai *Tolerance* berada diantara $0.10-10$, artinya antara variabel dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2013:105).

Persamaan 1

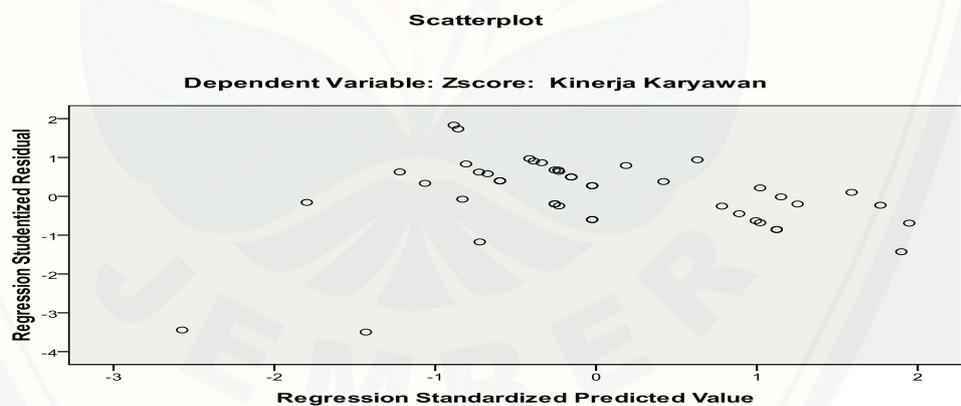


Gambar 4.3: Uji Heterokedastisitas persamaan I

Sumber : lampiran 4 diolah tahun 2019

Berdasarkan Grafik Scatter, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

Persamaan 2



Gambar 4.4: Uji Heterokedastisitas persamaan II

Sumber : lampiran 4 diolah tahun 2019

Berdasarkan Grafik Scatter, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

4.3.3 Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.211$ sedangkan signifikansi = $0.033 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 26$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.01954$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.187$ sedangkan signifikansi = $0.003 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 41$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.01954$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- c. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)
 Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.366$ sedangkan signifikansi = $0.023 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 42$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.01808$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kepuasan kerja (Z).
- d. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z)
 Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.615$ sedangkan signifikansi = $0.012 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 42$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.01808$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
- e. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.063$ sedangkan signifikansi = $0.046 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 41$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.01954$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja dan disiplin terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan PLN Area Situbondo. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur

Pengujian	Variabel	β	t hitung	Sig.	Keterangan
Z	X1	0.381	2.366	0.023	Signifikan
	X2	0.421	2.615	0.012	Signifikan
	X1	0.289	2.211	0.033	Signifikan
Y	X2	0.422	3.187	0.003	Signifikan
	Z	0.243	2.063	0.046	Signifikan

Sumber: *Lapiran 5 diolah tahun 2019*

Berdasarkan hasil koefisien jalur maka dapat dibuat persamaan berikut.

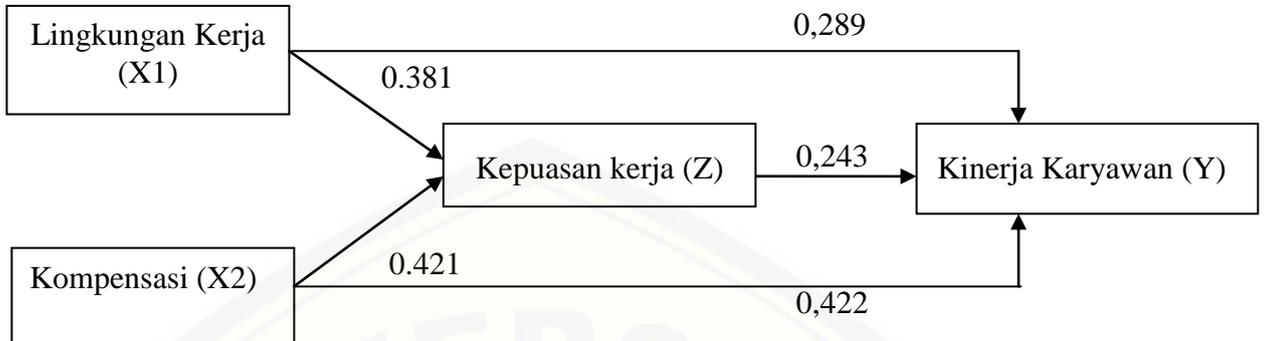
$$Y = -8.774 + 0.289X_1 + 0.422X_2 + 0.243Z + e$$

$$Z = -1.506 + 0.381X_1 + 0.421X_2 + e$$

4.3.5 Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), melalui variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*) (Ramadania dalam Jauhari, 2004: 52).

Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



1) Pengaruh X_1 terhadap Y

Direct; $X_1 \rightarrow Y = (0.289) = 0.289$

Indirect; $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.381)(0.243) = 0.093$

Total Effect; $0.289 + 0.093 = 0.382$ atau 38.2%

2) Pengaruh X_2 terhadap Y

Direct; $X_2 \rightarrow Y = (0.422) = 0.422$

Indirect; $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.421)(0.243) = 0.102$

Total Effect; $0.422 + 0.102 = 0.524$ atau 52.4%

3) Pengaruh X_1 terhadap Z

Direct; $X_1 \rightarrow Z = (0.381) = 0.381$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0.381 atau 38.1%

4) Pengaruh X_2 terhadap Z

Direct; $X_2 \rightarrow Z = (0.421) = 0.421$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0.421 atau 42.1%

5) Pengaruh Z terhadap Y

Direct; $Z \rightarrow Y = (0.243) = 0.243$

Indirect; Tidak ada

Total Effect; 0.243 atau 24.3%

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa total pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 38.2% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 28.9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9.3%. Total pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 52.4% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 42.2% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10.2%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui kepuasan .

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) adalah variabel Kompensasi (X_2) yaitu sebesar 38.1%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kepuasan (Z) yaitu sebesar 42.2% dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* Kepuasan (Z) adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 52.4%. Artinya peran Kompensasi memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan peran variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sangat penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Atika Ayu Budi Pratiwi (2009), yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Torrecid Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja.

Adanya pengaruh ini berkaitan erat dengan indikator yang dijadikan pengukuran pada variabel lingkungan kerja. Indikator yang memiliki kontribusi terbesar dalam lingkungan kerja karyawan yang memiliki kontribusi terbesar dalam lingkungan kerja karyawan yaitu pemilihan warna ruangan dapat mencerahkan suasana kerja. Selama ini PT. PLN (Persero) Area Situbondo tidak rutin dalam melakukan renovasi terutama pada warna ruangan yang masih dominan putih. Lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Area Situbondo masih perlu diperbaiki guna memberikan kenyamanan kepada karyawan. Lokasi yang dengan dengan jalan utama membuat suara bising yang dapat mengganggu kerja karyawan ditambah lagi dengan ruang kerja yang tidak kedap suara. Selain itu ruang kerja yang disediakan tidak ada sekat atau pimisah antara karyawan lainnya sehingga menyebabkan ketidaknyamanan ketika melayani konsumen.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang.

Manfaat lingkungan kerja baik adalah menciptakan gairah kerja disekitar lingkungan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi

efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Satrio Basuki (2011), yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan tanggapan responden dengan indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi. Alat ukur variabel yang dimaksud adalah: adanya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan sangat penting untuk di tingkatkan. Instansi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Hani Handoko (2010:155), mengatakan bahwa suatu departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Dari uraian di atas perikatan kompensasi terhadap kepuasan kerja, bahwasanya dengan

meningkatkan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Agung Normanita K (2012) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan.

Kompensasi bisa dipahami sebagai bentuk perhatian dan balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang telah berjasa dengan prestasi yang di dedikasikan untuk perusahaan, sehingga memunculkan kepuasan kerja para karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Dini Setyawati (2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja PT. Bumi Sukses Indoe Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berkaitan erat dengan tanggapan responden dengan indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja. Tidak adanya pemisah antara ruang kerja karyawan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga keadaan ini bisa menghambat kinerja karyawan. lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja, sejauh ini perusahaan belum maksimal memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Minimnya AC, merokok diruangan kerja dan sebagainya.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2005:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawannya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari karyawan tersebut, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja yang ada akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja mencakup hal-hal berikut pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak serta mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Tri Agung Normanita K. (2012), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan KFC Kabupaten Jember. Kompensasi dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Pengaruh Variabel Kepuasan (Z) terhadap Kinerja (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Pritha (2012), yang berjudul

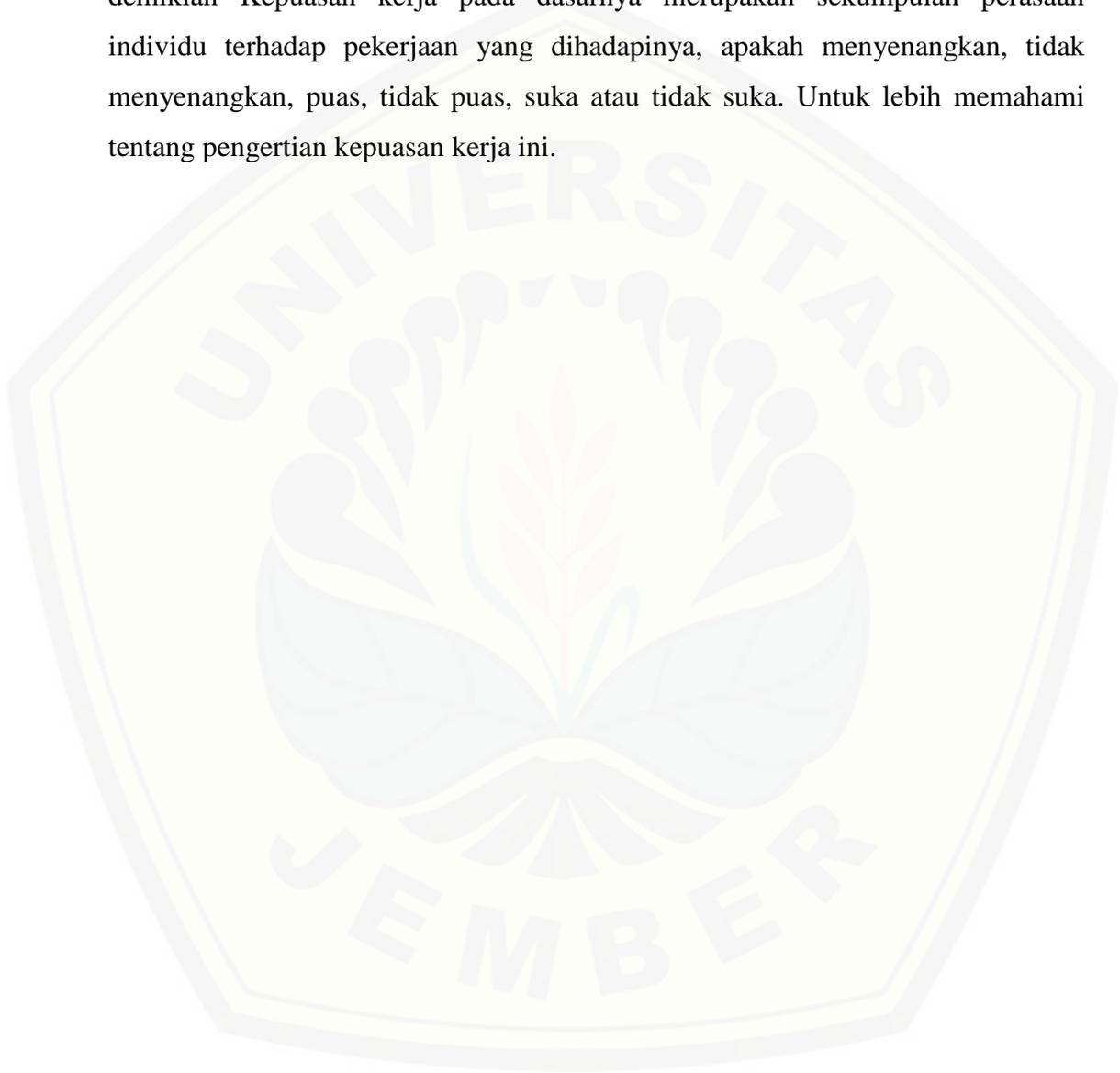
Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada PT. Luxindo Raya Cabang Jember. Pengaruh pelatihan dan sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

Adanya pengaruh ini berkaitan erat dengan indikator yang dijadikan pengukuran. Terdapat satu indikator yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja yaitu perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kepuasan kerja penting bagi karyawan agar mampu meningkatkan kinerja. Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo sejauh merasa nyaman dengan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Mereka yang bekerja maksimal mendapatkan penghargaan moril dari atasan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja sebagai penunjang kerja seperti kendaraan, asuransi kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya.

Hal ini menyebabkan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi situasi

pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran perusahaan segera maupun secara perlahan. Dengan demikian Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka. Untuk lebih memahami tentang pengertian kepuasan kerja ini.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga manfaat lingkungan kerja baik adalah menciptakan gairah kerja disekitar lingkungan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat dan kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. H_0 ditolak dan H_a diterima berarti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kepuasan karyawan (Y).
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga menurut saya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawannya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari karyawan tersebut, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja yang ada akan dipergunakan secara efektif dan efisien. H_0 ditolak dan H_a diterima berarti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y).

- d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, hal ini menyebabkan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan, pimpinan PT. PLN (Persero) Area Situbondo dan praktisi akademisi, yaitu:

- a. Terdapat beberapa hal yang menjadi koreksi bagi instansi untuk diperhatikan seperti meningkatkan konsentrasi dalam bekerja, melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman guna meningkatkan kemampuan karyawan, serta dapat meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai variabel perilaku bekerja, misalnya *customer's charter*, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Ahyari, 2011, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta, BPFE.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Gomes, Fautisno Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . *Manajemen* . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta ,Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, Teman H. 2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi*”. Surabaya : Pascasarjana UNAIR.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Natanael, Y. Dan Sufren. 2014. *Belajar Otodidak SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nasution. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gunung Agung.

- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personal* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personal Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke – 20. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo, 2009:326, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN



KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi formasi dengan menjawab pertanyaan yang tersedia pada kuisisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo”**.

Informasi yang Bapak/ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih,

Peneliti,

Muhammad Efri Lutfi Muslim

NIM. 120810201352

A. IDENTITAS RESPONDEN

- No. responden : _____ (diisi oleh peneliti)
Usia : _____ tahun
Masa Kerja : _____ tahun
Pendidikan Terakhir : SMA, DIPLOMA, S1*) coret yang tidak perlu

B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Setiap jawaban pada masing-masing pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:
1. Sangat setuju : diberi skor 4
 2. Setuju : diberi skor 3
 3. Tidak setuju : diberi skor 2
 4. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

A. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Tempat saya bekerja cukup tenang sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik.				
2	Pemilihan warna ruangan dapat mencerahkan suasana kerja.				
3	Keamanan yang disediakan oleh perusahaan mendukung aktivitas kerja.				
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.				
5	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Ruangan kerja atau lobi yang digunakan untuk aktivitas kerja karyawan nyaman.				
7	Perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan para pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif.				
8	Interaksi kerja selama ini dengan atasan berjalan baik atau komunikatif.				

B. KOMPENSASI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Asuransi yang diterima sudah layak dan sesuai.				
2	Jenjang karir, masa jabatan, serta penghargaan atas prestasi yang telah dicapai jelas serta terrealisasi.				
3	pelatihan kerja yang di berikan oleh perusahaan sesuai atau tepat sasaran.				
4	Jumlah bonus yang diterima untuk lembur serta pencapaian melebihi standar kerja perusahaan layak.				

C. KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk memperoleh pengalaman untuk meningkatkan kemampuan saya dalam perkerjaan.				
2	Keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, ditempat saya bekerja sudah terpenuhi.				
3	Gaji yang saya peroleh sepadan dengan upaya yang saya berikan selama diperusahaan.				
4	Perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.				
5	Supervisor memberikan pengawasan objektif dan peduli terhadap kinerja karyawan.				
6	Pakaian dan atribut yang saya kenakan sesuai dengan <i>job description</i> yang saya kerjakan.				
7	Kondisi nyaman termasuk ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.				
8	Sikap dan cara berpikir positif selalu saya terapkan dalam bekerja.				
9	adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan.				
10	Fasilitas kantor, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.				

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.				
2	Hasil kerja saya tidak pernah mengecewakan atasan ataupun perusahaan.				
3	Saya memahami dan menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya dapat memberikan ide dan membuat inovasi baru bagi perusahaan.				
5	Saya sering melakukan kerja sama dengan orang karyawan lainnya.				
6	Saya selalu merasa memiliki semangat baru apabila ada tugas yang lebih menantang dari pada sebelumnya.				
7	Saya selalu memiliki inovasi baru dalam pekerjaan, sehingga besar tanggung jawab saya untuk menyelesaikan tugas tersebut.				
8	Teman-teman sesama karyawan terkadang mengatakan bahwa saya adalah orang yang dapat dipercaya.				

LAMPIRAN 2. REKAPUTULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Usia		Pendidikan		Masa Kerja	
	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode
1	32-48 tahun	2	Sarjana	3	10-12 tahun	3
2	49-65 tahun	3	Sarjana	3	10-12 tahun	3
3	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
4	49-65 tahun	3	Diploma	2	6-9 tahun	2
5	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
6	32-48 tahun	2	Sarjana	3	10-12 tahun	3
7	15-31 tahun	1	Diploma	2	10-12 tahun	3
8	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
9	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
10	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
11	32-48 tahun	2	Sarjana	3	10-12 tahun	3
12	32-48 tahun	2	Diploma	2	2-5 tahun	1
13	32-48 tahun	2	Diploma	2	6-9 tahun	2
14	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
15	32-48 tahun	2	SMA	1	6-9 tahun	2
16	32-48 tahun	2	Diploma	2	6-9 tahun	2
17	15-31 tahun	1	SMA	1	6-9 tahun	2
18	32-48 tahun	2	Sarjana	3	2-5 tahun	1
19	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
20	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
21	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
22	32-48 tahun	2	Sarjana	3	10-12 tahun	3
23	15-31 tahun	1	Diploma	2	6-9 tahun	2
24	32-48 tahun	2	Diploma	2	2-5 tahun	1
25	15-31 tahun	1	Diploma	2	10-12 tahun	3
26	49-65 tahun	3	Sarjana	3	2-5 tahun	1
27	15-31 tahun	1	Diploma	2	6-9 tahun	2
28	32-48 tahun	2	Sarjana	3	2-5 tahun	1
29	15-31 tahun	1	Diploma	2	10-12 tahun	3
30	49-65 tahun	3	Sarjana	3	6-9 tahun	2
31	15-31 tahun	1	Diploma	2	10-12 tahun	3
32	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
33	15-31 tahun	1	Diploma	2	10-12 tahun	3
34	49-65 tahun	3	Diploma	2	10-12 tahun	3
35	32-48 tahun	2	Diploma	2	6-9 tahun	2
36	49-65 tahun	3	Diploma	2	2-5 tahun	1
37	32-48 tahun	2	Diploma	2	6-9 tahun	2
38	49-65 tahun	3	Diploma	2	6-9 tahun	2

39	15-31 tahun	1	Diploma	2	6-9 tahun	2
40	32-48 tahun	2	SMA	1	10-12 tahun	3
41	15-31 tahun	1	SMA	1	6-9 tahun	2
42	15-31 tahun	1	Diploma	2	6-9 tahun	2
43	32-48 tahun	2	SMA	1	10-12 tahun	3
44	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3
45	32-48 tahun	2	Diploma	2	10-12 tahun	3



TABULASI DATA

Lingkungan Kerja										Kompensasi					
1	2	3	4	4	6	7	8	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	Σ	Z-Skor
4	4	4	3	3	4	3	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	3	3	4	3	4	3	26	0.21	3	4	4	3	14	-0.1405
2	4	3	4	3	3	3	3	25	-0.2	4	3	4	4	15	0.5619
3	3	4	3	3	2	2	3	23	-1	4	3	3	3	13	-0.8428
4	4	3	3	4	4	4	4	30	1.77	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	3	3	3	4	26	0.21	4	3	4	3	14	-0.1405
2	3	3	3	4	4	3	3	25	-0.2	3	4	3	4	14	-0.1405
3	4	3	3	4	3	3	4	27	0.6	4	4	4	4	16	1.2642
3	4	3	3	4	3	3	3	26	0.21	3	4	3	4	14	-0.1405
3	3	2	3	4	3	3	3	24	-0.6	3	3	3	4	13	-0.8428
3	4	3	2	3	3	2	3	23	-1	3	3	4	3	13	-0.8428
3	3	2	2	3	2	2	2	19	-2.5	3	3	3	2	11	-2.2475
2	3	4	3	4	3	4	3	26	0.21	3	4	3	2	12	-1.5451
3	4	4	3	4	3	4	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	3	4	4	4	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
3	2	3	3	3	2	2	3	21	-1.7	3	3	4	3	13	-0.8428
3	3	4	3	3	4	3	3	26	0.21	4	4	3	3	14	-0.1405
4	3	4	3	4	3	4	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	3	3	3	24	-0.6	3	4	4	3	14	-0.1405
3	3	2	3	3	3	3	3	23	-1	4	3	4	3	14	-0.1405
3	2	2	2	3	3	3	3	21	-1.7	2	3	3	3	11	-2.2475
3	3	3	2	3	3	3	3	23	-1	3	4	4	3	14	-0.1405
4	4	4	4	4	4	3	3	30	1.77	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	4	3	3	25	-0.2	4	3	3	3	13	-0.8428
4	3	3	3	3	3	3	3	25	-0.2	4	3	4	3	14	-0.1405
3	2	3	3	2	3	3	2	21	-1.7	3	4	3	4	14	-0.1405
4	3	4	4	4	3	3	4	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	3	3	3	4	4	3	26	0.21	3	4	4	3	14	-0.1405
3	3	4	3	2	4	2	4	25	-0.2	3	3	4	3	13	-0.8428
2	3	3	3	3	3	4	3	24	-0.6	3	3	4	3	13	-0.8428
4	3	4	4	3	4	3	4	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
4	3	4	3	4	3	3	4	28	0.99	4	4	3	4	15	0.5619
3	4	4	4	4	4	3	3	29	1.38	4	4	4	4	16	1.2642
2	3	3	4	3	4	3	3	25	-0.2	3	4	4	3	14	-0.1405
2	4	3	4	3	3	4	4	27	0.6	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	3	4	3	3	3	26	0.21	4	4	3	4	15	0.5619
3	3	4	3	4	3	3	3	26	0.21	4	3	4	3	14	-0.1405
3	3	4	4	4	3	3	3	27	0.6	3	4	3	3	13	-0.8428
3	3	4	4	4	4	3	3	28	0.99	4	4	4	4	16	1.2642

3	4	4	3	3	3	3	4	27	0.6	3	4	3	3	13	-0.8428
3	3	3	2	4	3	3	4	25	-0.2	4	4	4	4	16	1.2642
3	3	4	4	3	2	3	3	25	-0.2	4	3	4	3	14	-0.1405
2	3	4	2	3	2	2	4	22	-1.4	3	3	3	3	12	-1.5451
2	3	3	3	3	3	4	4	25	-0.2	4	3	3	4	14	-0.1405
3	3	3	3	3	2	2	3	22	-1.4	3	4	3	3	13	-0.8428



Kepuasan Kerja												Kinerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	4	6	7	8	Σ	Z-Skor
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	0.6486	4	4	4	4	3	3	4	4	30	0.5555
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26	-0.09	3	4	3	4	3	4	3	4	28	-0.322
2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	26	-0.09	4	3	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	-1.199	3	3	3	3	4	4	3	4	27	-0.76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1.3876	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	4	4	3	4	29	0.1169
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	-0.46	3	4	3	4	4	3	3	4	28	-0.322
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	0.2792	4	4	4	3	3	4	4	4	30	0.5555
2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	24	-0.829	4	3	4	4	3	3	4	4	29	0.1169
3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	25	-0.46	3	3	4	3	3	4	4	4	28	-0.322
3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	4	3	3	4	3	29	0.1169
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	-2.307	3	2	3	2	3	2	3	2	20	-3.83
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	3	3	3	4	3	28	-0.322
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	0.6486	4	4	3	4	3	4	4	4	30	0.5555
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27	0.2792	4	3	4	4	4	4	4	4	31	0.994
2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24	-0.829	4	3	3	4	4	3	3	3	27	-0.76
3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24	-0.829	4	3	3	3	4	3	4	4	28	-0.322
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3.6045	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	25	-0.46	3	4	3	4	3	4	4	4	29	0.1169
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	26	-0.09	4	3	3	4	3	4	4	4	29	0.1169
3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	25	-0.46	4	4	2	3	3	3	3	3	25	-1.637
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23	-1.199	3	3	2	3	3	4	4	4	26	-1.199
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33	2.496	4	4	4	4	4	3	4	4	31	0.994
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	-0.46	4	4	4	3	3	3	3	4	28	-0.322
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	25	-0.46	4	4	4	3	4	4	3	3	29	0.1169
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26	-0.09	3	2	4	4	4	4	3	4	28	-0.322
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	0.2792	4	4	4	4	4	3	4	4	31	0.994
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	3	4	3	4	28	-0.322
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25	-0.46	3	4	4	3	3	4	4	3	28	-0.322
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24	-0.829	4	3	3	4	3	3	4	3	27	-0.76
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	2.496	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1.4325
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	0.6486	4	4	4	4	4	3	4	3	30	0.5555
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28	0.6486	4	4	3	4	4	4	4	4	31	0.994
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	25	-0.46	3	4	3	4	3	3	4	4	28	-0.322
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	0.6486	3	4	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	0.2792	3	4	4	4	4	4	3	4	30	0.5555
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	-0.09	4	3	4	3	4	4	3	4	29	0.1169
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	25	-0.46	4	4	3	4	4	3	4	3	29	0.1169
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	0.2792	4	3	4	4	3	4	4	4	30	0.5555
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	-0.09	3	4	4	3	4	4	3	4	29	0.1169

2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27	0.2792	4	4	3	4	4	4	4	4	31	0.994
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	26	-0.09	4	3	4	4	4	3	4	3	29	0.1169
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	24	-0.829	3	3	2	3	3	2	3	3	22	-2.953
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	26	-0.09	3	4	4	3	4	4	4	3	29	0.1169
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	-0.09	3	4	4	4	3	4	3	4	29	0.1169



LAMPIRAN 3. HASIL UJI INSTRUMEN

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	91.69	61.265	.425	.887
Item 2	91.47	62.209	.406	.887
Item 3	91.27	61.109	.432	.887
Item 4	91.51	61.165	.446	.886
Item 5	91.29	62.028	.397	.887
Item 6	91.49	60.801	.473	.886
Item 7	91.58	61.295	.438	.886
Item 8	91.40	62.609	.362	.888
Item 9	91.11	60.419	.610	.883
Item 10	91.02	61.749	.510	.885
Item 11	91.02	62.477	.413	.887
Item 12	91.22	59.540	.670	.881
Item 13	92.07	61.973	.364	.888
Item 14	92.18	62.468	.400	.887
Item 15	92.11	62.465	.364	.888
Item 16	91.84	62.953	.380	.888
Item 17	92.02	61.749	.462	.886
Item 18	92.00	62.727	.385	.887
Item 19	91.82	62.604	.396	.887
Item 20	92.09	61.901	.433	.886
Item 21	92.02	62.159	.378	.888
Item 22	92.04	61.725	.460	.886
Item 23	91.00	62.773	.379	.888
Item 24	91.09	61.446	.449	.886
Item 25	91.09	61.083	.456	.886
Item 26	91.04	61.271	.516	.885
Item 27	91.11	62.692	.372	.888
Item 28	91.09	62.037	.383	.888
Item 29	91.04	62.634	.387	.887
Item 30	90.96	61.543	.509	.885

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	30

Deskripsi Responden

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-31 tahun	11	24.4	24.4	24.4
	32-48 tahun	22	48.9	48.9	73.3
	>60 tahun	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	11.1	11.1	11.1
	Diploma	31	68.9	68.9	80.0
	Sarjana	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	6	13.3	13.3	13.3
	6-9 tahun	14	31.1	31.1	44.4
	10-12 tahun	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65349591
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49238124
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.122
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas
Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Lingkungan Kerja	.392	2.551
	Zscore: Kompensasi	.392	2.551

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

Persamaan 2

Coefficients^a

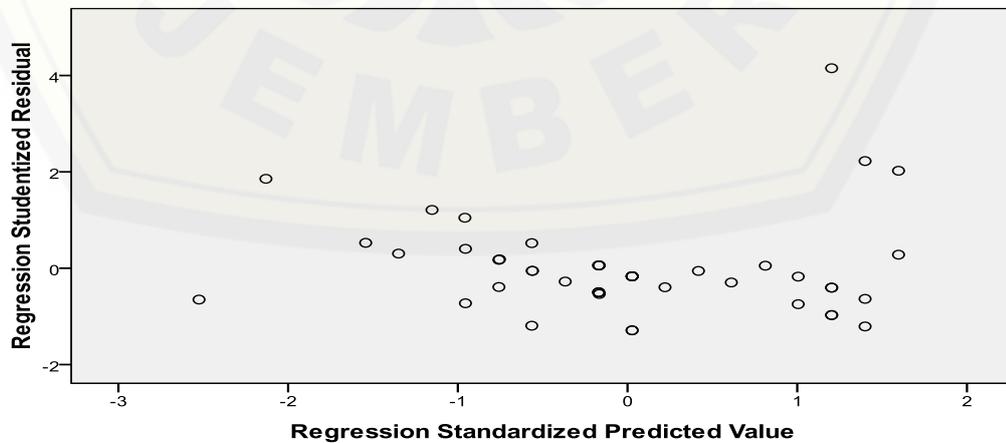
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Lingkungan Kerja	.346	2.891
	Zscore: Kompensasi	.337	2.966
	Zscore: Kepuasan Kerja	.427	2.342

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Uji Heterokesdastisitas
Persamaan 1

Scatterplot

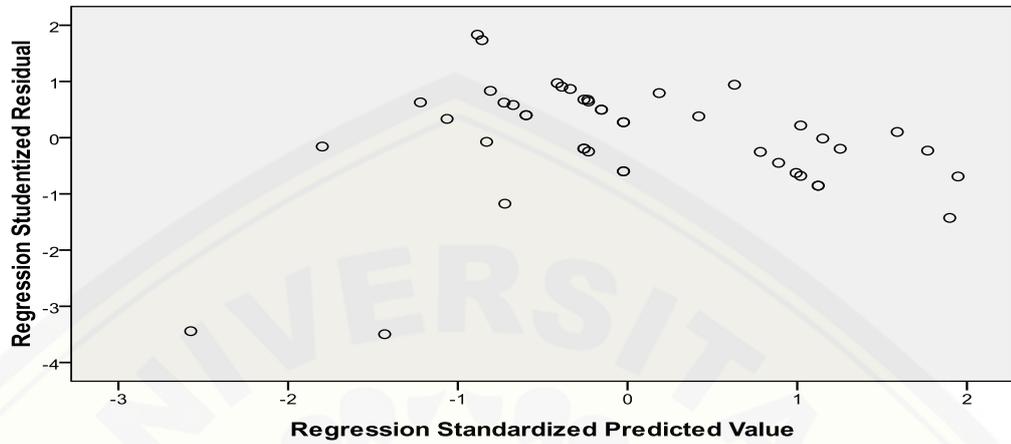
Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja



Persamaan 2

Scatterplot

Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS JALUR X → Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.553	.66887439

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kompensasi, Zscore: Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.209	2	12.605	28.174	.000 ^a
	Residual	18.791	42	.447		
	Total	44.000	44			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kompensasi, Zscore: Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.506E-16	.100		.000	1.000
	Zscore: Lingkungan Kerja	.381	.161	.381	2.366	.023
	Zscore: Disiplin Kerja	.421	.161	.421	2.615	.012

a. Dependent Variable: Zscore: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 6. HASIL KOEFISIEN JALUR $X \rightarrow Z \rightarrow Y$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.740	.51007719

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Lingkungan Kerja, Zscore: Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.333	3	11.111	42.705	.000 ^a
	Residual	10.667	41	.260		
	Total	44.000	44			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Lingkungan Kerja, Zscore: Kompensasi

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.774E-16	.076		.000	1.000
	Zscore: Lingkungan Kerja	.289	.131	.289	2.211	.033
	Zscore: Kompensasi	.422	.132	.422	3.187	.003
	Zscore: Kepuasan Kerja	.243	.118	.243	2.063	.046

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan