

# **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

*(The Effect of Compensation and Work Environment to Performance of Employees at PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi with Job Satisfaction as Intervening Variable)*

Dini Setiawati, Diana Sulianti K. Tobing, Gusti Ayu Wulandari  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: dinisetiawati21@gmail.com

## **Abstrak**

Tujuan dari artikel ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian dalam artikel ini adalah penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 74 orang karyawan yang bekerja di bagian kantor dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel yang digunakan berjumlah 74 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis jalur. Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja.

## **Abstract**

*The purpose of this article is analyze the influence of compensastion and work environment at PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi with job satisfaction as intervening variable. This type of research in this article is an explanatory research. The population in the study of this article, there were 74 employees and sampling method using the census so that the sample used totaled 74 employees . The method of analysis the data using path analysis. The results of the research in this article show that compensation and work environment havea significant efeect on the performance of employees at PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi with job satisfaction as intervening variable. This proves that compensation and work environment a factor that was important in improving the performance and job satisfaction of employees PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.*

**Keywords:** Compensation, job satisfaction, performance of employees, work environment

## **Pendahuluan**

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali di temukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang di sebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang di sebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk di berikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai tanggung jawab yang telah di bebankan kepada karyawan agar kinerja karyawan

meningkat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko,2001:155). Jika pemberian kompensasi tidak di berikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan kompensasi yang di berikan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpotensi sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Steers (2005:78) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada di sekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan seefektif

mungkin dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Handoko (2001:193) berpendapat kepuasan kerja merupakan suatu cara pandangan seorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karena ada suatu keyakinan bahwa jika seorang karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin baik. Mangkunegara (2006:12) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan emas. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan emas yang terletak di Kabupaten Banyuwangi. PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu menciptakan kinerja yang optimal untuk mempersiapkan segala kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di butuhkan adanya kinerja yang baik dari karyawan, sehingga segala urusan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor yang bisa membuat karyawan merasa puas, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, hipotesis yang akan diuji serta dianalisis dalam artikel ini ada tujuh yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H1), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2014). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H2), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H3), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normanita (2012). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H4), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H5), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normanita (2012). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H6), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi (H7), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011).

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah untuk menguji apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

Artikel ini memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*. Artikel ini memiliki empat variabel yang akan diuji keterkaitannya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran objek dan struktur organisasi dari PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Data kuantitatif artikel ini berupa hasil dari penyebaran kuesioner yang nantinya diolah dengan statistik. Sumber data yang digunakan dalam artikel ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam artikel ini adalah hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Sedangkan data sekunder yaitu berupa jurnal, studi pustaka, internet.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di bagian kantor pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi yang berjumlah 74 karyawan. Dalam penelitian ini penentuan responden menggunakan teknik sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai obyek penelitian, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis

pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta ZX1 + \beta ZX2 + \epsilon1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta YX1 + \beta YX2 + \beta ZY + \epsilon2 \dots\dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

Z : Kepuasan kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan kerja

$\beta$  : Koefisien variabel bebas

$\epsilon1, \epsilon2$ : Variabel pengganggu, eror

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t

### Hasil Penelitian

#### Data Penelitian

Berikut adalah deskripsi statistik dari masing-masing variabel penelitian .

#### a. Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi**

Item	Nilai Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	9,5	40	54,1	21	28,4	6	8,1	-	-
2	1	1,4	37	50	29	39,2	4	5,4	3	4,1
3	23	31,1	46	62,2	5	6,8	-	-	-	-
4	7	9,5	45	60,8	20	27	2	2,7	-	-
Rata-rata	9,5	12,8	42	56,7	18	25,3	4	5,4	3	4,1

Sumber: Data primer , 2016

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kompensasi setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Gaji sebesar 54,1%, indikator Insentif sebesar 50%, indikator Tunjangan sebesar 62,2% dan indikator Fasilitas sebesar 60,8%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 56,7% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kompensasi karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi baik dan sesuai.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan kerja**

Item	Nilai Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,9	54	70,3	11	14,9	-	-	-	-
2	3	4,1	42	56,8	28	37,8	1	1,4	-	-
3	1	1,4	35	47,3	35	47,3	3	4,1	-	-
4	3	4,1	46	62,2	24	32,4	1	1,4	-	-
5	14	18,9	44	59,2	16	21,6	-	-	-	-
6	34	45,9	32	43,2	8	10,8	-	-	-	-
7	6	8,1	31	41,9	37	50	-	-	-	-
8	18	24,3	50	67,6	6	8,1	-	-	-	-
9	10	13,5	47	63,5	16	21,6	1	1,4	-	-
10	10	13,5	18	24,3	41	55,4	2	2,7	3	4,1
Rata-rata	11	14,8	39	53,6	22,2	29,9	1,6	2,2	3	4,1

Sumber: Data primer, 2016

Berdasarkan data Tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Lingkungan Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator penerangan sebesar 70,3%, indikator Suhu Udara sebesar 56,8%, indikator Sirkulasi Udara sebesar 47,3%, indikator dekorasi dan ruang gerak sebesar 62,2%, indikator kebersihan sebesar 59,5%, indikator Suara bising sebesar 43,2%, indikator pewarnaan ruangan sebesar 41,9%, indikator keamanan kerja sebesar 67,6%, indikator Hubungan sesama rekan kerja sebesar 63,5%, indikator Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebesar 24,3%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 53,6 pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Lingkungan Kerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi baik dan sesuai.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Nilai Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,7	42	56,8	25	33,8	4	5,4	1	1,4
2	6	8,1	32	43,2	26	35,1	6	8,1	4	5,4
3	5	6,8	47	63,5	22	29,7	-	-	-	-
4	-	-	29	39,2	34	45,9	8	10,8	3	4,1
5	3	4,1	28	37,8	32	43,2	2	2,7	3	4,1
Rata-rata	4	7,45	35	48,1	27	40,9	5	5,6	2,2	2,7

Sumber: Data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 3, di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kepuasan Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator pembayaran gaji yang harus dicapai sebesar 56,8%, indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 43,2%, indikator rekan kerja sebesar 63,5%, indikator promosi pekerjaan sebesar 39,2%. Dan indikator pengawasan (*Supervision*) sebesar 37,8%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 48,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kepuasan Kerjakaryawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi baik dan sesuai.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Nilai Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	25,7	47	63,5	8	10,8	-	-	-	-
2	14	18,9	45	60,8	15	20,3	-	-	-	-
.3	11	14,9	48	64,9	13	17,6	2	2,7	-	-
4	10	13,5	40	54,1	24	32,4	-	-	-	-
5	42	56,8	28	37,8	4	5,4	-	-	-	-
Rata-rata	19,2	25,9	41	56,2	12	17,3	2	2,7	-	-

Sumber: Data primer, 2016

Berdasarkan data Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kepuasan Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator kualitas kerja yang harus dicapai sebesar 63,5%, indikator kuantitas kerja sebesar 60,8%, indikator ketepatan waktu kerja sebesar 64,9%, indikator efektivitas kerja sebesar 54,1%. Dan indikator kehadiran kerjasebesar 37,8%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 56,2% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kinerja Karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi baik dan sesuai.

### Hasil Analisis Data

Hasil model regresi dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*), sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Path Analysis Variabel Pengaruh Langsung**

Jalur	Standarized	Thitung	Ttabel	Sig	Koef.	Ket.
	Beta					
X1 > Z	0,35 0	5, 57 6	1, 665	0, 000	0, 05	Sig
X2 > Z	0,64 5	10, 276	1, 665	0, 000	0, 05	Sig
X1 > Y	0,27 4	3, 5444	1, 665	0, 001	0, 05	Sig
X2 > Y	0,80 9	9, 508	1, 665	0, 000	0, 05	Sig
Z > Y	0,18 2	2,16	1, 665	0,0 34	0, 05	Sig
X1 >Z > Y	0,06 4	-	-	-	-	-
X2>Z> Y	0,11 7	-	-	-	-	-
ε1	-	-	-	-	-	-
ε2	-	-	-	-	-	-

Sumber : data primer, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,350, t hitung > t tabel ( $5,576 > 1,665$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,645, t hitung > t tabel ( $10,276 > 1,665$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,274, t hitung > t tabel ( $3,5444 > 1,665$ ) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,809, t hitung > t tabel ( $9,508 > 1,665$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,182, t hitung > t tabel ( $2,160 > 1,665$ ) dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ . kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,064 maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 6,4%. lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,117 maka dapat diartikan pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 11,7%.

#### a. Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel perantara Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, kepuasan kerja sebagai perantara variabel independen (kompensasi

dan lingkungan kerja) dan variabel dependent (kinerja karyawan).

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan, seperti pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, pemberian insentif yang dirasa dapat memberikan semangat lebih bagi karyawan saat bekerja, dan fasilitas yang memadai bagi karyawan seperti asuransi sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Perusahaan harus mampu menciptakan kesesuaian pemberian kompensasi karena adanya gaji diberikan sesuai yang diharapkan oleh karyawannya serta adanya pekerjaan itu sendiri yang dirasa telah sesuai dengan kompetensi yang diberikan kepada karyawan yang akan menambah adanya kepuasan dan sikap positif didalam berkerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Basuki (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kerja.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu menciptakan dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan apabila karyawan merasa nyaman dan aman berada di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan melihat taraf signifikan yaitu sebesar 0,001. Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Normanita (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus memperhatikan kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan dengan melihat tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan ke masing-masing karyawan, apabila pemberian kompensasi dirasa adil maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan taraf signifikan yaitu sebesar 0,000. Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan yaitu sebesar 0,034. Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Normanita (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja, apabila faktor tersebut di terapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara langsung kinerja karyawan akan meningkat.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 6,4 % . Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, apabila pemberian kompensasi dirasa adil bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 11,7 % . Hasil Artikel ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2011) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Perusahaan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan

kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, apabila semua itu terpenuhi maka karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan secara langsung karyawan akan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Streers. Ricard. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

### Keterbatasan

Berdasarkan hasil artikel ini, beberapa keterbatasan yang dapat diajukan adalah pertama peneliti kesulitan dalam membagikan kuesioner. Karena peneliti tidak dapat membagikan secara langsung kepada responden dan hanya bisa diserahkan kepada perwakilan responden pada masing-masing divisi. Kedua, hasil analisis kurang dari 50% dimana masih ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi. Dengan keterbatasan tersebut diharapkan pada penelitian selanjutnya agar meneliti variabel-variabel lebih luas lagi seperti budaya organisasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan variabel lain yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia agar mencapai hasil penelitian yang lebih maksimal.

### Ucapan Terima Kasih

Jurnal ini disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu kelancaran pengerjaan jurnal ini, baik kepada Karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi juga dari berbagai pihak yang memberikan sumbangsinya.

### Daftar Pustaka

- Basuki, Satrio. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kpuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember. Skripsi: Universitas Jember.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Normanita. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Kabupaten Jember. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Nugroho, Sustyo. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar. Skripsi. Jember: Universitas Jember.