



DETERMINASI KINERJA DAN KEPUASAN KERJA: ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI BONUS (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Dariansyah, Bima.T.W, Arizka.A, Fitri.A

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau

e-mail : ¹Dariansyah.pratama.ujp@gmail.com, ²Arizka@gmail.com, ³Fitria@gmail.com

Abstrak

Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Yang berfungsi untuk memperkuat teori dan Fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dan kepuasan kerja, yaitu: lingkungan kerja dan pemberian kompensasi Bonus Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Kompensasi bonus berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja; 3) Kompensasi bonus berpengaruh terhadap Kepuasan kerja; 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja; dan 5) Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Kata kunci : Kinerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Bonus

Abstract

Previous research or relevant research is very important in a research or scientific article. Which serves to strengthen the theory and the phenomenon of the relationship or influence between variables. This article reviews the factors that affect performance and job satisfaction, namely: work environment and compensation bonuses. A Study of Human Resource Management Literature. The results of this research library are that: 1) Bonus compensation has an effect on performance; 2) Work environment affects performance; 3) Bonus compensation has an effect on job satisfaction; 4) Work environment has an effect on job satisfaction; and 5) Performance has an effect on job satisfaction.

Keywords: *performance, jobsatisfaction, workenvironment, compensation Bonus*

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini, banyak ditemui pegawai ataupun karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang tidak stabil, terkadang bisa meningkat atau malah menurun tanpa diketahui dengan jelas penyebab pastinya. Karena itu, penulis di sini berinisiatif mengkaji lebih dalam, apa saja penyebab terjadinya fenomena yang demikian tersebut dengan cara mengkaji hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam jurnal ilmiah ini, penulis banyak mengutip hasil-hasil kajian dari peneliti sebelumnya, yang dianggap relevan dan berkaitan dengan judul dari studi literatur ini untuk memperkuat teori yang diteliti, mengkonfirmasi hubungan antar variabel, dan membangun hipotesis, juga

sangat diperlukan pada bagian pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas pengaruh Kinerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Y1) dan dampaknya terhadap Pemberian kompensasi Bonus (Y2), (Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja pada artikel ini, ini hanya sebagian kecil saja yang akan dikaji dan direview.

Secara rinci tujuan dari penulisan "Literature Review Paper" ini adalah mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel exogen Lingkungan kerja dan Pemberian Kompensasi Bonus terhadap variabel endogen Kinerja dan Kepuasan kerja.



- 1) Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kinerja;
- 2) Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja;
- 3) Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kepuasan kerja;
- 4) Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja;
- 5) Pengaruh atau hubungan Kinerja terhadap Kepuasan kerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pegertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Rizal Nabawi, 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung

pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya : Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Hasibuan (2010), mendefinisikan bahwa, Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima alternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas) (Rizal Nabawi, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu



diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivita.

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
3. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
4. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun

tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Edia Satria, 2021).

Supardi (dalam Potu 2013), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas kerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Augina Magdalena Manampiring et al., 2021).

Lingkungan kerja mencakup pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas (Deflin Tresye Nanulaita, 2018).

Kompensasi Bonus

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Menurut Werther dan Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sementara menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang

dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan (Deflin Tresye Nanulaita, 2018).

Bonus didefinisikan sebagai imbalan berbentuk uang atau hal lain atas apa yang telah dikerjakan atau apresiasi terhadap kinerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Selain itu tujuan memberikan bonus adalah strategi manager untuk memacu karyawan agar bekerja lebih maksimal. Bonus itu sendiri adalah tambahan upah yang diterima pekerja atau karyawan karena ada suatu hal. artinya karyawan yang hanya mengandalkan gaji atau upah, karyawan tersebut bekerja hanya seadanya, dengan diberlakukan bonus maka diharapkan mendorong karyawan supaya kinerjanya lebih baik lagi.

Indikator-indikator bonus adalah sebagai berikut:

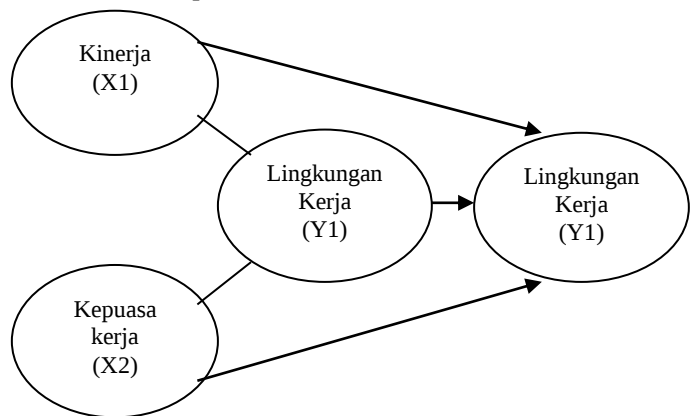
1. Sederhana. Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, dapat dimengerti.
2. Spesifik. Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai. Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan

yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

4. Dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan (Edia Satria, 2021).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Lingkungan kerja dan Pemberian kompensasi Bonus memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja dan Lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

III. METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau LibraryResearch. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari scholar Google.



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kinerja

Kompensasi Bonus berpengaruh positif terhadap kinerja, Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Karya Gemilang. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Karya Gemilang menjadi penentu kinerja karena jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai maka kemungkinan besar karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai mendukung hasil penelitian Putra, dkk. (2016), Surianti (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Mahdi, dkk. (2015), Sadzwina dan Gilang (2015), Leonardo dan Andreani (2015) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan. Fauzi (2014) dan Pratama dkk (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya (Timoti Hendro, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda juga menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Firdaus, (2014:1-14)

dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Djakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kurniadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017).

Hasil analisis korelasi antara kompensasi dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan kinerja berkorelasi dan signifikan. Korelasi yang dihasilkan kuat karena bernilai 0,601 (berada pada interval 0,60 – 0,799) dengan tingkat signifikansi sempurna karena Sig 0,000. Hal ini dapat dinyatakan bahwa ketika perusahaan menambah kompensasi maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kinerja. Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 8 untuk nilai (a) constant/konstanta bernilai 24,662 dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,543. Dari hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = a + bX$ $Y = 24,662 + 0,543$

Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi bertambah satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Tingkat signifikansi dari tabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Pada Tabel 8 nilai t hitung untuk

variabel ini lebih besar dari t hitung yaitu t hitung (7.809) > t tabel 1.981 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) (Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahjawati, 2017).

Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 11,204 + 0,718$, dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka lingkungan kerja diprediksi mengalami penurunan 0,718. Jadi arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya (Kartika Yuliantari & Ines Prasasti, 2020).

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 +$

$0,565X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($12,567 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima (Denok Sunarsi, 2020).

Lingkungan kerja Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai meanvariable lingkungan kerja yang berada dalam skala interval tinggi atau baik. Kinerja karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai meanvariable kinerja karyawan yang berada dalam skala interval tinggi atau baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) adalah sebesar 19,2% dan sisanya 80,8% disebabkan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lyta Lestary & Harmon, 2017).

Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Surianti (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung temuan Putra, dkk. (2016) yang



membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang berbunyi “Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya (Timoti Hendro, 2018).

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan diterima karena nilai t hitung lebih besar dari t table artinya apabila kompensasi baik, maka kepuasan kerja akan baik. Begitu pun sebaliknya apabila kompensasi kurang baik, semakin kurang baik pula kepuasan kerja pegawai Tenaga Kontrak pada RSUD Kabupaten Ciamis (Sri Rustilah, 2018).

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini dapat disimpulkan setiap ada peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat kemudian berdampak peningkatan kinerja karyawan (Habib Ibnu Alwan & Indi Djastuti, 2018).

Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Uji reliabilitas, Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach's $\alpha > 0,600$. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel. Untuk Uji koefisien determinasi, Hasil uji Adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,580

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan untuk Uji Hipotesis, Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,071 dengan nilai t tabel sebesar 1,699 ($6,071 > 1,699$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima (Ade Irma & Muhammad Yusuf, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen Cabang Kupang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414.
2. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%.
3. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11 (Adveni Aoliso & Hans Lao, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja



(X4) sebesar 6.844 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam (Endiet Jaloe Prasetyo et al., 2020).

Dari penjelasan diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh atau hubungan Kinerja terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara empiris. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwasebagian besar responden sangat setuju tentang variabel kepuasan kerja pada indikator kepenyeliaan (supervisi) sebanyak 41,9%, artinya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember lebih menyukai supervisor yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan sehingga apabila ada masalah tentang tugas pekerjaan bias diselesaikan dengan baik dan dapat membuat karyawan puaskarena karyawan merasa cocok (Dinarizka Leksi Primandaru et al., 2018).

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Hipoteis ini terbukti benar dan sesuai dengan temuan penelitian dari Harkat (2014) dan Syah et al.(2018). Kinerja seorang penyuluh dilihat dari pandangan bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu. Selain itu juga

berdasarkan pandangan bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap Kabupaten . Penilaian kinerja yang merupakan alat utama untuk memahami hasil kerja sesuai dengan kemampuan seorang penyuluh. Penilaian ini juga dapat membantu organisasi untuk merencanakan pengembangan karir pada penyuluh tersebut. Selain itu juga menentukan kenaikan jabatan atau promosi terhadap parapenyuluh yang mempunyai kinerja yang baik, melalui evaluasi ketrampilan, kemampuan serta pencapaian kinerja pegawainya selama ini. Dengan adanya penilaian kinerja akan memunculkan keinginan penyuluh untuk berusaha memperlihatkan kinerja terbaiknya agar mendapatkan penilaian yang baik dari organisasi. Umpan balik yang terjadi akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dari penyuluh (Mila Hariani & Mochamad Irfan, 2019).

Adanya hubungan yang positif dan signifikan terjadi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja yang didapatkan karyawan sangat penting untuk dijaga oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan penyelesaian hasil yang berhasil dicapai. Dalam konteks organisasi publik, kepuasan kerja pegawai negeri memiliki peran penting terutama dalam pembentukan citra lembaga pemerintahan di dalam opini masyarakat. Citra negatif seperti malas-malasan, produktivitas kerja yang rendah, absensi kehadiran yang tidak tepat waktu menjadi citra yang sebelumnya melekat dalam diri pegawai negeri sipil. Tentu dengan adanya kepuasan kerja PNS yang berusaha diakomodir oleh pemerintah daerah dalam hal ini seperti pemberian beban kerja dan tantangan kerja yang memacu kinerja, aspek upah yang berbasis produktivitas,



adanya hubungan yang hangat antara rekan kerja dan atasan serta jenjang promosi yang adil menjadi berbagai macam cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Gerry Suryosukmono, 2020).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kinerja;
2. Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja;
3. Pengaruh atau hubungan Kompensasi bonus terhadap Kepuasan kerja;
4. Pengaruh atau hubungan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja;
5. Pengaruh atau hubungan Kinerja terhadap Kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja, selain dari Lingkungan kerja dan Kompensasi Bonus pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja, selain yang di teliti pada arikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, & Muhammad Yusuf. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Adveni Aoliso, & Hans Lao. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA*

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG KUPANG.

- Alvi Nugraha, & Sri Surjani Tjahjawi. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Augina Magdalena Manampiring, Olivia S. Nelwan, & Yantje Uhing. (2021). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN PERSERO.*

- Deflin Tresye Nanulaita. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU AMBOINA MEKAR DI KOTA AMBON.*

- Denok Sunarsi. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA.*

- Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing, & Dewi Prihatini. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER.*

- Edia Satria. (2021). *PENGARUH BONUS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE CABANG KOTA SUNGAI PENUH.*

- Endiet Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, & Lukmanul Hakim. (2020). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN*



- KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.
- Gerry Suryosukmono. (2020). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MOTIVATOR KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*.
- Habib Ibnu Alwan, & Indi Djastuti. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)*.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN*.
- Kartika Yuliantari, & Ines Prasasti. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*.
- Lyta Lestary, & Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mila Hariani, & Mochamad Irfan. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian*.
- Rizal Nabawi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Rosmaini, & Hasrudy Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sri Rustilah. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK*.
- Timoti Hendro. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP CV.KARYA GEMILANG*.
- Tomy Sun Siagian, & Hazmanan Khair. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, & Rita N. Taroreh. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO*.