

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu kajian penting dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sangat sulit untuk menetapkan suatu defenisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja dan istilah lainnya (Sinambela, 2012: 5). Keberhasilan kinerja pegawai dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kuantitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas pegawai didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis and Jackson 2006:378). Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Terjadinya penurunan kinerja akan berdampak pada tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh instansi PT.TASPEN (Persero) KCU Medan juga selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. TASPEN (Persero) KCU Medan menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan pegawai di PT. TASPEN (Persero) KCU Medan. Terdapat 5 target yang harus dimiliki seluruh pegawai PT. TASPEN (persero) KCU Medan agar dapat dikatakan sangat baik dalam bekerja, diantaranya adalah berikut dalam tabel:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai PT. TASPEN (Persero) KCU Medan**

Indikator kinerja	Target Tetap	Persentase Pencapaian
Integritas kompetensi	90% - 100%	82%
Semangat berprestasi	90% - 100%	75%
Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja	90% - 100%	92%
Berorientasi kepada kepuasan pelanggan	90% - 100%	84%
Empati	90% - 100%	79%

**Tahun 2019**

Sumber :PT.Taspen (persero) KCU Medan

Berdasarkan kelima komponen pada bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di- PT. TASPEN (Persero) KCU Medan, dapat dilihat bahwa data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat pada bagian kompetensi wajib selain perhatian terhadap kejelasan tugas, yaitu, integritas,semangat berprestasi, berorientasi kepuasan pelanggan dan empati yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2019.

Rendahnya penilaian target kinerja pegawai ini merupakan salah satu permasalahan yang dilihat oleh peneliti. Rendahnya penilaian target kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) KCU Medan dapat dilihat berdasarkan persentase penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada pegawai PT. TASPEN (persero) KCU Medan yang diketahui bahwa kinerja pegawai selama 5 tahun terakhir belum mencapai predikat yang sangat baik (A).

**Tabel 1.2**

Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
95 – 100	A	Sangat baik
85 – 94	B	Baik
78 – 84	C	Cukup
< 77	D	Kurang baik

**Penilaian Kinerja Pegawai PT. TASPEN (persero) Medan Tahun 2019**

Sumber : PT.Taspen (Persero) KCU Medan

**Tabel 1.3**

**Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK)Pegawai**

Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
2015	86,35	B	Baik
2016	79,23	C	Cukup
2017	92,41	B	Baik
2018	82,40	C	Cukup
2019	94,56	B	Baik

**PT. TASPEN (Persero) KCU Medan Tahun 2015 – 2019**

Sumber : PT. TASPEN (Persero) KCU Medan

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa adanya fluktuasi dari hasil kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) KCU Medan dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Dimana jumlah pegawai yang masuk daftar penilaian kinerja PT. TASPEN (Persero) KCU Medan adalah berjumlah 50 pegawai tiap tahunnya dan dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) KCU Medan pada tahun 2015 sampai tahun 2019 memiliki predikat rata-rata baik (B) hanya saja pada tahun 2016 dan 2018 memiliki predikat cukup (C) dan juga dapat dilihat bahwa selama 5 tahun terakhir, kinerja pegawai PT. TASPEN (persero) KCU Medan tidak pernah mendapatkan predikat sangat baik (A), padahal setiap

perusahaan mengharapkan kinerja para pegawainya dapat mengalami peningkatan.

Dari tabel penilaian kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) KCU Medan, dapat dilihat bahwasanya pencapaian yang diharapkan perusahaan belum tercapai secara maksimal, berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara langsung dari beberapa responden menyatakan bahwa responden kurang merasakan kepuasan kerja dikarenakan hasil penilaian evaluasi kerja selama 5 tahun terakhir masih berada dikisaran predikat B, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kinerja pegawai pada tahun 2019 masih belum memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang memberikan tingkat kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. TASPEN (Persero) KCU Medan adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, stres kerja, budaya-budaya yang perusahaan berikan pada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja pegawai PT. TASPEN (persero) KCU Medan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Sugiyarti, (2012: 75) lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong semangat pegawai untuk bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 118) usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai perusahaan BUMN, PT. Taspen (Persero) memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, bentuk kompensasi yang diberikan PT. Taspen (Persero) KCU Medan dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1.4**  
**Kompensasi Finansial dan Non Finansial**  
**PT. TASPEN (Persero) KCU Medan**

Kompensasi finansial		Kompensasi non finansial
Langsung	Tidak langsung	
1. Gaji dasar	1. Asuransi Kesehatan	1. Pelatihan
2. Biaya transportasi	2. Asuransi Ketenagakerjaan	2. Fasilitas
3. Jabatan		3. Pakaian dinas
4. Bonus		
5. THR		

Sumber : PT. Taspen (Persero) KCU Medan

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dalam hal ini PT. Taspen (Persero) mengupayakan pemberian bentuk kompensasi secara maksimal agar kinerja pegawai tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2014: 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam

mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya dari gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja yang tinggi, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Taspen Persero KCU Medan)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
5. Apakah Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi PT. Taspen (Persero) KCU Medan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Akademi, memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2). Sedangkan Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas pegawai.

##### **2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sofyan (2013: 20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

###### **1. Fasilitas kerja**

lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

###### **2. Gaji dan tunjangan**

gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

###### **3. Hubungan kerja antara pegawai**

kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja perusahaan terbagi kedalam dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi segala aktifitas atau kegiatan pegawai. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari, bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan. Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.4 Indikator Lingkungn Kerja**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator lingkungan kerja non fisik. Siagian (2014: 61) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat** yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling hujat, membenci, intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi, adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- b. Hubungan atasan dengan bawahan** harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar pegawai** harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2015: 239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Sementara menurut Hasibuan (2017: 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja.

Berdasarkan defenisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh peusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan Dan Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017: 121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- a. Ikatan kerja sama**

Kompensasi adalah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan

tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

**b. Kepuasan kerja**

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

**c. Pengadaan efektif**

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

**d. Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.

**e. Stabilitas karyawan**

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

**f. Disiplin**

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

**g. Pengaruh serikat buruh**

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

**h. Pengaruh pemerintah**

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2017: 122), asas kompensasi berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku, antara lain yaitu:

### **1. Asas adil**

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

### **2. Asas layak dan wajar**

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

## **2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017: 118), kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai).

### **1. Kompensasi finansial :**

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja maupun cuti kerja.
- b. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan kepada pegawai karena telah memenuhi sasaran kinerja.
- c. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

### **2. Kompensasi non finansial**

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti keamanan, pelatihan, fasilitas dan darmawisata.

#### 2.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi Menurut Simamora (2014: 445) diantaranya:

1. **Upah dan gaji**, merupakan dasar yang seringkali digunakan untuk pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya digunakan untuk tarif pembayaran bulanan yang diberikan secara periodik.
2. **Insentif**, kompensasi tambahan baik di dalam maupun di luar gaji pokok diberikan oleh organisasi, kepada pegawai dengan pencapaian yang baik.
3. **Tunjangan**, yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti cuti, program pensiun, asuransi dan lainnya.
4. **Fasilitas**, layanan yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang menyangkut dengan pekerjaannya seperti mobil, tempat ibadah yang nyaman, wifi dan lainnya.

### 2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017: 170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak baik.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014: 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya Mangkunegara (2013: 117)

berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pekerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Apabila pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 120), mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepauasan kerja, yaitu:

#### **1. Faktor pegawai**

Yaitu kecerdasan (IQ), kecepatan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keperibadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

#### **2. Faktor pekerjaan**

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:202) antara lain:

1. **Kesetiaan**, mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. **Kemampuan**, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. **Kejujuran**, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. **Kreatifitas**, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. **Kepemimpinan**, kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. **Tingkat gaji**, jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. **Kepuasan kerja tidak langsung**, pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. **Lingkungan kerja**, menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kesesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015: 63), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang disesuaikan peran dan tugas pegawai dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana pegawai bekerja.

### **2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2016: 67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologi, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **b. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai antara lain yaitu sebagai berikut :

- 1. Integritas**, Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
- 2. Kerja sama**, membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
- 3. Komunikasi**, mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 4. Orientasi pada Hasil**, mendorong unit kerja di setiap instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi .
- 5. Pelayanan Publik**, memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurul Hidayat Jurusan Akutansi Universitas Negeri Yogyakarta (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akutansi UNY	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Multikolinieritas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedasitas, Uji Hipotesis	Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja
2	Jonathan Anderson Tjitrabudi Jurusan Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji Hipotesis dengan Efek mediasi	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Lingkungan

	(2019)			kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3	Nur Irmawati Rahayu Jurusan Akutansi Univrsitas Negeri Yogyakarta (2018)	Pengaruh Rotasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)	Uji Liniearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikoloniaritas, Uji Hipotesis, Uji Regresi, Koefisien Determinasi Sederhana, Uji t, Analisis Jalur Path	Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh rotasi kerja terhadap karyawan dengan koefisien 0,323, Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,479

Sumber: diolah peneliti, 2020

## 2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sangat membantu peneliti dalam menentukan arah penelitian. Menurut Aritonang (2014), kerangka pemikiran merupakan

argumentasi yang dijadikan dasar untuk membuat suatu kesimpulan, dalam hal ini adalah kesimpulan dalam bentuk Hipotesis. Jadi, sebelum hipotesis sebagai jawaban sementara yang logis atas rumusan masalah penelitian dirumuskan, kita harus lebih dulu membuat landasan atau dasarnya dalam bentuk kerangka pemikiran.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2).

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuana dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada ASN. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisno & Suwanti (2004), tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017: 119). Kompensasi memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena alasan utama seseorang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidup dan kompensasi merupakan sumber pendapatan yang digunakan seseorang untuk menjalankan kehidupannya. Dengan diberikannya kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Jika perusahaan memberikan kompensasi dengan sistem yang baik dan adil maka pegawai akan berkontribusi secara optimal, namun ketika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kontribusi kerja yang sudah mereka laksanakan maka pegawai akan bekerja tidak optimal. Oleh karena itu, ketika pegawai menerima kompensasi sebanding dengan kontribusinya, maka seseorang akan cenderung mempertahankannya bahkan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan manufaktur menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Henofa (2017) bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Jika lingkungan sekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja dan hasilnya tidak akan maksimal. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan menambah semangat kerja pegawai, sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Aruan (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia*, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi setiap pegawai. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Pemberian kompensasi yang adil, layak dan wajar akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012: 86) bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ikmal (2015) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **5. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kesesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain hasil pencapaian kinerja pegawai memberikan tingkat kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Densi Almasti (2014) tentang pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio karya ITE kota curup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian peneliti menduga terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

## **6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan kondisi yang nyaman saat bekerja. Kepuasan merupakan bentuk perasaan positif atau negatif seorang individu yang bergantung dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila kepuasan pegawai yang dirasa cukup tinggi, pegawai akan bersikap positif kepada perusahaan seperti munculnya loyalitas kepada perusahaan serta menunjukkan kedisiplinan dan ketaatan kepada perusahaan. Perusahaan selaku induk menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamana dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitu pula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Alfa Alfi Rohma (2018) melakukan penelitian dengan hasil kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kinerja meningkat dipengaruhi lingkungan kerja yang baik tentu akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian peneliti menduga

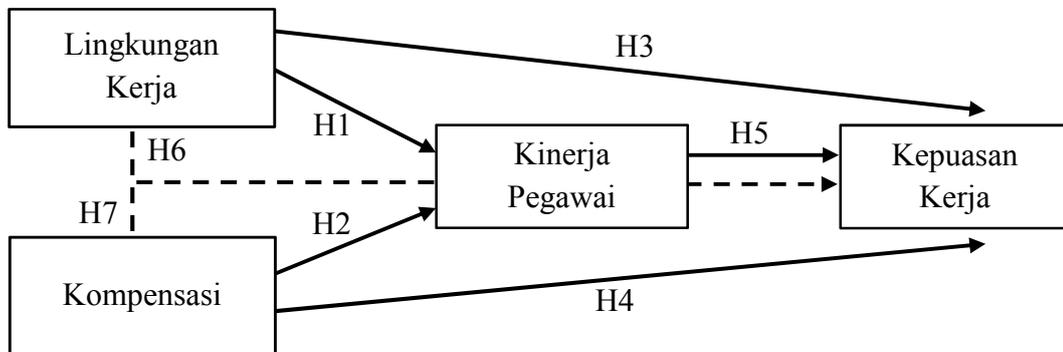
terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja melalui kinerja pegawai.

## **7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Melalui Kinerja Pegawai**

Pegawai akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari segi kualitas dan kuantitas ketika kepuasan seseorang terpenuhi. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan pegawai dan mempertahankan pegawainya, maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Dengan diberikannya balas jasa atau kompensasi, seseorang akan mencukupi kebutuhan sosialnya. Setelah kebutuhan seseorang terpenuhi maka akan muncul kepuasan diri seseorang yang berdampak pada meningkatnya kinerja. Semakin tinggi kepuasan atas kompensasi yang diterima seseorang maka akan semakin tinggi kinerja, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusinya maka akan muncul perasaan kurang puas, hal tersebut dapat menurunkan kinerja seorang pegawai.

Potale dan Yantje (2013) melakukan penelitian kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUT cabang utama Manado, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Agung Subakti (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjadi dasar bahwa adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka variabel kinerja pegawai menjadi dasar penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Demikian peneliti menduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja melalui kinerja pegawai.

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar rangka pemikiran peneliti:



Gambar 2.1  
**Kerangka Penelitian**  
 Sumber: diolah peneliti 2020

## 2.7 Hipotesis

Rusiadi, dkk (2017: 74) menyatakan hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya dengan menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah kesimpulan yang masih harus dibuktikan keandalannya (validasinya). Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Pesero) KCU Medan.
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- H4: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- H5: Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

- H6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening
- H7: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Taspen (Persero) KCU Medan dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel Intervening

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2010:10). Adapun variabel yang dihubungkan yaitu: variabel independen berupa lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dengan variabel dependen Kepuasan kerja (Y) serta menggunakan variabel intervening Kinerja Pegawai (Z)

#### **3.2 Tempat dan Waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukakan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan, yang beralamat di Jalan H. Adam Malik No. 64, Medan. Telp. (061) 6619600. Website: <https://www.taspen.co.id>. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 80), defenisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Medan, adapun jumlah pegawai sebanyak 50 orang.

##### **2. Sampel**

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 124). Berdasarkan jumlah penelitian karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis

mengambil 100% populasi yang ada pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan yaitu sebanyak 50 orang responden.

### 3.4 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:38). Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan satu variabel mediasi/intervening.

#### 1. Variabel Dependen (Y)

*Variabel dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu: Kepuasan kerja.

#### 2. Variabel Independen (X)

*Variabel independent* adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ).

#### 3. Variabel Antara (Intervening)

Variabel intervening merupakan variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Z).

**Tabel 3.1**

**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan	Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hasibuan (2014:202),	Skala Ordinal

	pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2013: 117)	yaitu: a. Kesetiaan b. Kemampuan c. Kejujuran d. Kreatifitas e. Kepemimpinan f. Tingkat gaji g. Kepuasan kerja tidak langsung h. Lingkungan kerja.	
Kinerja Pegawai (Z)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016: 67)	Kinerja Pegawai diukur menggunakan indikator menurut peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi, birokrasi republik indonesia, yaitu: a. Integritas b. Kerja sama c. Komunikasi d. Orientasi pada hasil e. Pelayanan publik	Skala Ordinal
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.	Lingkungan kerja diukur menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik. (Siagian, 2014: 61) a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan bawahan	Skala Ordinal

		c. Kerjasama antar pegawai	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2017: 119)	Kompensasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Simamora (2014: 445), yaitu: a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Skala Ordinal

### 3.5 Jenis Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu:

1. Data primer adalah data dilapangan yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Dalam data primer, peneliti atau observer melakukan sendiri observasi dilapangan, pelaksanaan dapat berupa survey. Data primer penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner
2. Data Sekunder adalah data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak atau primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer oleh pihak lain, yang umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Data sekunder dimaksudkan sebagai gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan kuesioner adalah dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

2. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti yaitu melalui tinjauan langsung terhadap pelaksanaan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan.

3. Wawancara

yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada PT.TASPEN (persero) KCU Medan. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

### **3.7 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017: 135)

### 3.8 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas ini digunakan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Nilai r-hitung diperoleh dari output *correlate item-total correlation*, sedangkan nilai r-tabel diambil dengan rumus  $df = n - 2$ , yaitu  $df = 50 - 2 = 48$  dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,235. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka butir pernyataan tersebut valid
- Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 24, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>0,6$  artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya alpha  $<0,6$  maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik.**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara:

1. Melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. *Kolmogrov Smirnov* digunakan dengan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal.

### **3.9.2 Uji Linearitas**

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi model empiris tersebut (Ghozali, 2013:166).

### **3.9.3 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Ghozali (2013: 105). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas;
- b. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas;

### **3.9.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data *crosssection* (silang waktu), masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji ada tidaknya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* (DW test), (Ghozali, 2013: 110).

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test). Menurut Ghozali (2013:110), pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat melalui sebagai berikut:

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi
3. Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

### **3.10 Metode Analisis Data**

#### **3.10.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2013:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian minimum, maksimum, *sum*, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi).

#### **3.10.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2013: 249). Dengan model sebagai berikut:

1. Model 1

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

2. Model 2

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kepuasan Kerja
$\beta$	: Konstanta (Constant)
$\beta_{1-3}$	: Koefisien Regresi
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Kompensasi
X3	: Kinerja Pegawai
e	: Kesalahan (error)

### 3.10.3 Uji Parsial (Uji $t_{tes}$ )

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan hipotesis :

- Ho :  $\beta_1 = 0$  artinya variabel independen (Lingkungan kerja dan Kompensasi) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja);
- H1  $< \beta_1 = 0$  artinya variabel independen (Lingkungan kerja dan Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja);

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;

- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;

#### **3.10.4 Uji Simultan ( Uji-F)**

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen;
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen;

#### **3.10.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya uji dilakukan mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 24,0.