



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja

Sutrisnawati¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: sutrisnawati067@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-02	This study aims to determine and examine the effect of compensation and work environment variables on job satisfaction and its implications for employee productivity at PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. This research method uses quantitative methods. The population used in this study were employees of PT Yamaha Music Manufacturing Asia with a total sample of 121 respondents with the slovin formula, namely 173 with an error tolerance of 0.05. The data used in this study are primary and secondary data, namely the distribution of questionnaires and via google form to employees of PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. The research uses the Lisrel version 8.8 data processing application. The results of this study are: (1) Compensation has no effect on Work Productivity, (2) Work Environment has an effect on Work Productivity, (3) Compensation has an effect on Job Satisfaction, (4) Work Environment has an effect on Job Satisfaction, (5) Work Productivity has an effect on Job Satisfaction, (6) Compensation and work environment affect work productivity, (7) Compensation, work environment and work productivity have no effect on job satisfaction.
Keywords: <i>Compensation;</i> <i>Work environment;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Work Environment.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-02	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia dengan jumlah sampel sebesar 121 responden dengan rumus slovin yaitu 173 dengan toleran error 0,05. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu penyebaran Kuesioner dan melalui google form kepada karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Penelitian menggunakan aplikasi olah data Lisrel versi 8.8. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (3) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (5) Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (6) Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (7) Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
Kata kunci: <i>Kompensasi;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Peran serta persaingan dalam era globalisasi saat ini mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan

harus memberikan umpan balik berupa kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dimasing-masing negara.



Gambar 1. Uji Reliabilitas Variabel

Menurut saya yang menjadi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang qualified serta mengurangi angka turn over karyawan yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang diberikan terdapat dua macam, yaitu kompensasi langsung terdiri dari gaji, insentif. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung adalah berupa tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mengelola kebijakan dalam pemberian kompensasi yang baik dan merupakan awal menuju kepuasan pegawai yang baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan komponen yang sangat menentukan ataupun mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan memelihara serta mempertahankan pegawai yang produktif. Selain kompensasi yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu

memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan juga menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan juga lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan.

II. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, dan juga variabel Produktivitas Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2019) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Menurut Sugiyono dalam D. A. Wijaya & Priono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia sebanyak 173 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 121 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation

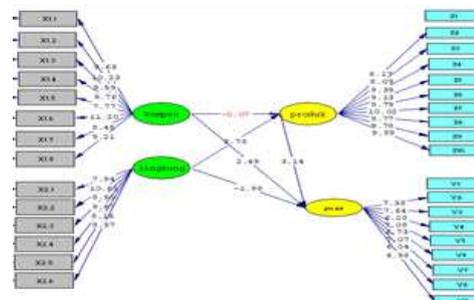
Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan dalam evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria goodness of fit. Menurut Sudirman et al., (2020) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan untuk menilai goodness of fit, antara lain yaitu jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

Tabel 1. Ukuran kesesuaian Goodness of Fit Semua Variabel

Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,98	Good Fit
	RMSEA	<0,08	0,00	Good Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	1,00	Good Fit
	NFI	>0,90	0,99	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit
Lingkungan Kerja (X2)	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,95	Good Fit
	RMSEA	<0,08	0,00	Good Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	1,02	Good Fit
	NFI	>0,90	1,00	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,98	Good Fit
	RFI	>0,90	0,99	Good Fit
	IFI	>0,90	1,01	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit
Kepuasan (Y)	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,93	Good Fit
	RMSEA	<0,08	0,062	Good Fit
	<i>Ukuran Incremental Fit</i>			
	NNFI	>0,90	0,98	Good Fit
	NFI	>0,90	0,96	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,88	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,95	Good Fit
	IFI	>0,90	0,99	Good Fit
	CFI	>0,90	0,99	Good Fit
Produktivitas (Z)	<i>Ukuran Absolute Fit</i>			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0,08	0,058	Good Fit

Menurut (Yilmaz, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk dapat mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r -hitung $< r$ tabel maka instrumen atau juga item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka

dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan cara mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 2. Uji Validitas Semua Indikator Variabel

Diagram diatas adalah diagram yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang memiliki nilai kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, maka dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu composite construct reliability dan variance extracted. cut-off value untuk construct reliability cut-off value minimal adalah 0,70 sedangkan cut-off value untuk variance extracted minimal 0,50 (Adamy, 2016) dalam (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Ukuran kesesuaian Goodness of Fit Semua Variabel

Variabel	Uji Reliabilitas Variabel		Kesimpulan
	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (VE)	
Pengembangan Karir	0,76	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	1,13	0,56	Reliabel
Produktivitas	0,88	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,86	0,61	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa ukuran yang belum memenuhi syarat akan tetapi masih mendekati kriteria good fit

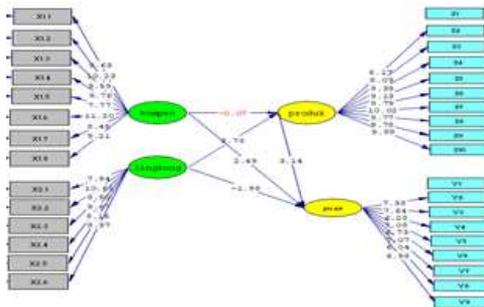
sehingga marginal fit tetap dapat digunakan pada analisa selanjutnya.

3. Uji Validitas

Menurut Hidayat (2021) Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan keabsahan atau kevalidan dari instrumen yang dipakai dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 3. Full Model

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Janna & Herianto, (2021) yaitu dalam Notoatmodjo reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil

yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Motivasi Kerja	0.90	0.54	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.87	0.52	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.89	0.50	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.94	0.54	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2022

5. Uji Hipotesis

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t -hitung $>$ t -tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai thitung sebesar $-0.07 < 1,96$, sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien pada jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar $(-0,07)^2 = 0,049\%$. Dengan demikian maka Kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan juga tidak signifikan terhadap Produktivitas atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai thitung sebesar $3,78 > 1,96$, sehingga dapat dikatakan

signifikan. Besarnya koefisien pada jalur tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar $(3,78)^2 = 14,28\%$. Maka dengan demikian maka Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar $2,49 > 1,96$, sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $(2,49)^2 = 6,20\%$. Dengan demikian maka Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 3 diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan Gambar 2 dan juga Gambar 3 atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar $-1,98 > 1,96$, sehingga dapat dikatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar $(-1,98)^2 = 3,92\%$. Dengan demikian maka Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas atau dengan kata lain bahwa Hipotesis 3 (Ha) diterima.

5. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kelima menyatakan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan sub struktural 1, terlihat besarnya koefisien jalur Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar $3,14 > 1,96$, sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya koefisien jalur ter-

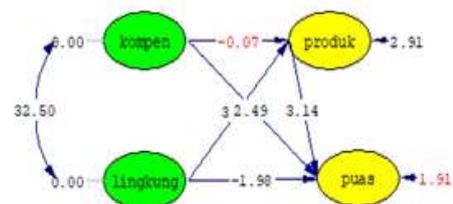
sebut menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja sebesar $(3,14)^2 = 9,86\%$. Dengan demikian maka Produktivitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ataupun dengan kata lain bahwa Hipotesis 5 (Ha) diterima.

6. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Hipotesis keenam (Ha) menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan struktural 2 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi (R^2) variabel Kompensasi dan juga Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas nilai Fhitung sebesar $4,01 > 2,44$, sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian maka Kompensasi dan Lingkungan Kerja bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan kata lain bahwa Hipotesis 6 diterima.

7. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan juga Produktivitas tidak berpengaruh terhadap Kepuasan. Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 atau persamaan struktural 2 atas, terlihat besarnya koefisien determinasi (R^2) variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan nilai Fhitung sebesar $1,91 > 2,44$, sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Dengan demikian maka Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas bersama-sama terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kata lain bahwa Hipotesis ditolak



Gambar 4. Structural Model Estimates Standardized Solution

Tabel 4. Besar pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Produktivitas	Tidak Langsung (TL) Melalui Loyalitas Kerja	Kesimpulan
Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas	$(-0,11)^2 \times 100$ = 1,21%	$(-0,11) \times 0,60 \times 100$ = -6,6%	TL < L (not mediating)
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	$(0,47)^2 \times 100$ = 22,09%	$0,47 \times 0,60 \times 100$ = 28,2%	TL > L (mediating)

- a) Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar $(-0,01) \times 2 \times 100 = 0,01\%$
- b) Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan yaitu $0,01 \times 0,83 \times 100 = 0,83\%$

Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan. Dengan demikian pengaruh Kompensasi dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Kompensasi merupakan variabel mediating.

- a) Pengaruh langsung dan tidak langsung Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- b) Pengaruh langsung Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $(1,16) \times 2 \times 100 = 134,56\%$
- c) Pengaruh tidak langsung Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi yaitu $1,16 \times 0,83 \times 100 = 96,28\%$

Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Produktivitas dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan demikian pengaruh Produktivitas dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan melalui Kompensasi merupakan variabel no mediating.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan atas hasil analisis dan juga pembahasan mengenai pengujian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap produktivitas karyawan PT Yamaha Music Mnuufacturing Asia, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Hal ini dapat membuktikan bahwa Kompensasi tidak dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja.
5. Produktivitas terbukti berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Yamaha Music Mnuufacturing Asia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Produktivitas maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja.
6. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.
7. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen PT. Yamaha Music Mnuufacturing Asia baiknya meningkatkan insentif bagi karyawan yang berprestasi supaya kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Pihak manajemen PT. Yamaha Music Mnuufacturing Asia meningkatkan kepuasan kerja karyawan, patut pula menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, baik itu lingkungan kerja fisik, maupun lingkungan kerja non fisik. Memperhatikan promosi sesuai juga dengan tingkat pendidikan karyawan yang telah diperoleh agar kepuasan karyawan tidak menurun. Memberikan promosi jabatan kepada karya-

wan yang memang berprestasi agar para karyawan dapat berprestasi dalam bekerja serta menjaga tingkat kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Basit, A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2019). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Ari, K., & Tarigan, A. (2019). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4), 105–110. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/I MAS>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Dahlia, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompensasi, P., Produktivitas, T., Karyawan, K., Dinantara, D., Oktaviani, D., Fakultas, D., Universitas, E., & Kerja, P. (2019). 3371-6869-1-Sm. 3(1), 99–107.
- Karyawan, K. (2021). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015. 1(2), 201–220.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3020>
- Malonda, V. (2019). Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Matahari megamall Manado. 1(3), 969–979.
- Novianto, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen ...*, 4(1), 46–55. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3377/3394>
- Promosi, D. A. N., Terhadap, J., & Kerja, K. (2019). sample random sampling. 5(1), 59–87.
- Purnamasari, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 04(01), 12–19.
- Rafikasari, T. (2021). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*. Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama, 10, 1–18.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 811–820.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation,

- motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Supit, C., Pelleng, F., & Kalangi, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu & Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(1), 1-7.
- Syah, H. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462-471.
- Tri Wijayati Wardoyo, D. (2020). The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Business and Management*, 11(1), 64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p64>
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41-58.