

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Survei pada Karyawan Bodypaint PT Nasmoco Abadi Motor Cabang Ringroad Karanganyar)

Reny Nurmawati ¹⁾
Suprihatmi Sri Wardiningsih ²⁾
Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ rhenynurma14@gmail.com

²⁾ suprihatmi60@gmail.com

³⁾ sutarno_se_msi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of the working environment and compensation to employee performance. The effect of the working environment and compensation to employee performance and job satisfaction as a moderating variable. The population in this study were all employees at the BodyPaint PT Nasmoco Abadi Motor Branch Ringroad Karanganyar totaling 40 employees. Data collection technique used questionnaire that through stages of testing the validity and reliability. Data were analyzed using the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, and test-gap absolute value. Based on the survey results revealed that the working environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Compensation does not significantly influence employee performance. Job satisfaction does not moderate the effect of the working environment and compensation on employee performance of BodyPaint PT Nasmoco Abadi Motor Branch Ringroad Karanganyar.

Keywords: *work environment, compensation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan usaha semakin ketat baik dari segi produk maupun jasa. Hal ini membuat setiap perusahaan menuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan yang kompetitif, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang sejenis. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus dapat mengelola manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung mengarah pada peningkatan kinerja.

Dalam suatu perusahaan tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dengan baik dalam peker-

jaannya. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatannya yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan nyaman bagi dirinya.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka perusahaan melakukan hal-hal seperti, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menempatkan pegawai sesuai keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji yang ditentukan secara adil sesuai jabatan dan melakukan penilaian prestasi kerja. Dengan demikian para pegawai atau karyawan mendapat kesempatan untuk mengembangkan kariernya dan mereka akan merasa puas, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan (Mangkunegara, 2009: 1).

PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar merupakan salah satu cabang Nasmoco Group yang berada di area Jawa Tengah yang beralamat di Jalan *Ringroad* Utara Mojo-songo KM 9 Sroyo Jaten Karanganyar. PT Nasmoco Abadi Motor berdiri pada tahun 2014 yang dikepalai oleh seorang Kepala Cabang yang bernama bapak M. Afi Prabowo, berdirinya Nasmoco *Ringroad* memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan meliputi penjualan kendaraan baru, *service*, dan *spare part*, selain itu juga melayani perbaikan bodi dan cat untuk semua jenis kendaraan Toyota khususnya pada area Solo Raya. Perusahaan akan memberikan kemudahan serta kenyamanan pelanggan dalam bertransaksi untuk memiliki atau menikmati kendaraan Toyota.

Perusahaan juga harus menyadari bahwa dalam mewujudkan hal itu maka perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga tingkat kinerja karyawan pun juga akan tinggi. Semangat kerja karyawan akan terpenuhi jika perusahaan mampu memberikan keamanan dan kenyamanan karyawannya dalam bekerja baik dari segi balas jasa finansial, fasilitas kerja maupun lingkungan kerja di sekitar karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja perusahaan seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan terjamin dan rekan kerja yang baik mampu membangkitkan kinerja/produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, di mana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang dalam bekerja pada suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil berdasarkan masa kerja, tingkat pendidikan, jabatan maupun prestasi. Menurut Hasibuan (2007: 118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Herzberg dalam Mangkunegara (2009: 122) faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyorini (2016), yang berjudul *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Moderating* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memoderasi hubungan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi lingkungan organisasi dengan kinerja karyawan pada Perbankan Konvensional dan Syariah.

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang dinilai oleh perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67).

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Muliati (2014: 75), yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah* menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi kinerja karyawan; 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; 4) untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja; 5) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar.
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar.
- H₄ : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar.
- H₅ : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nasmoco Abadi Motor bagian *Bodypaint* yang berjumlah 40 orang. Dalam menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2006: 134) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari itu maka dapat ditentukan 10-15% atau 20-25%.

Penelitian ini mengambil sampel pada

seluruh karyawan *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor yang berjumlah 40 karyawan maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (meliputi: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji nilai selisih mutlak.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *Likert* dan adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 146) adalah:

 - a. Peralatan
 - b. Fasilitas kerja
 - c. Keamanan
 - d. Hubungan kerja
2. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *Likert* dan adapun indikator kompensasi menurut Hariandja (2002: 244) adalah:

 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan kesehatan
 - d. Tunjangan Hari Raya dan hadir
3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang akan seluruh penilaiannya terhadap dunia kerja seorang karyawan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *Likert* dan adapun indikator kepuasan kerja menurut Hariandja (2002: 291) adalah:

 - a. Promosi/kesempatan
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Gaji
 - d. Lingkungan kerja/kondisi kerja
 - e. Rekan sekerja

4. Kinerja
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *Likert* dan adapun indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah:
- Kualitas
 - Kuantitas
 - Tanggung jawab
 - Kerja sama

5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$, kepuasan kerja (X_3) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$ dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,841, kompensasi (X_2) sebesar 0,726, kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,713 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,901 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$, kompensasi (X_2) sebanyak

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 2 berikut:

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	39	97,5
	Wanita	1	2,5
	Jumlah	40	100
Usia	20 tahun	4	10
	21 - 30 tahun	22	55
	31 - 40 tahun	8	20
	41 - 50 tahun	4	10
	51 tahun	2	5
	Jumlah	40	100
Jabatan	Teknisi	32	80
	Foreman	8	20
	Jumlah	40	100
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	35	87,5
	Diploma	2	5
	Sarjana	3	7,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik		Hasil Uji	Keterangan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> Nilai VIF	(0,810; 0,892; 0,731) > 0,10 (1,234; 1,121; 1.369) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Uji <i>Runs Test</i> <i>p value</i>	0,149 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Uji <i>Glejser</i> <i>p value</i>	(0,489; 0,363; 0,538) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> <i>p value</i>	0,542 > 0,05	Lolos uji normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	-2,499	-0,771	0,446
Lingkungan Kerja	0,265	2,237	0,032
Kompensasi	0,015	0,124	0,902
Kepuasan Kerja	0,864	5,783	0,000
Uji F: 22,376			0,000
Adjusted R ² : 0,622			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 di atas.

Dengan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,499 + 0,265 X_1 + 0,015 X_2 + 0,864 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dinyatakan:

a : - 2, 499 adalah konstanta yang artinya apabila lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan negatif.

b_1 : 0,265 yaitu koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif. Berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan

juga akan meningkat dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap atau konstan.

b_2 : 0,015 yaitu koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap atau konstan.

b_3 : 0,864 yaitu koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dianggap tetap atau konstan.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh p value $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 2

Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh p value $0,902 > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, tidak terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis 3

Pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas diperoleh p value $0,000 < 0,05$ sehingga model yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar dapat dikatakan tepat.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang ditunjukkan dengan presentase. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,622 artinya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

8. Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak

Yaitu model regresi untuk menguji pengaruh moderasi dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Hasil uji nilai selisih mutlak 1 dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Dengan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi nilai selisih mutlak sebagai berikut:

$$Y = 20,897 + 0,648ZX_1 + 1,719ZX_3 - 0,193|ZX_1 - ZX_3|$$

Tabel 4: Uji Nilai Selisih Mutlak 1

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	20,897	57,754	0,000
Lingkungan Kerja	0,648	2,306	0,027
Kepuasan Kerja	1,719	6,192	0,000
ABSZX ₁ _ZX ₃	-0,193	-0,552	0,584
Uji F: 22,652			0,000
Ajusted R ² : 0,625			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 5: Uji Nilai Selisih Mutlak 2

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	20,997	50,348	0,000
Kompensasi	0,017	0,060	0,953
Kepuasan Kerja	1,993	7,090	0,000
ABSZX ₂ _ZX ₃	-0,277	-0,759	0,453
Uji F: 18,665			0,000
Adjusted R ² : 0,576			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil analisis diperoleh nilai t ABSZX₁_ZX₃ sebesar -0,552 dan ABSZX₁_ZX₃ memiliki *p value* sebesar 0,584 > 0,05 maka hal ini dapat dikatakan bahwa Ho diterima artinya kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan “Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, tidak terbukti kebenarannya.

Hasil uji nilai selisih mutlak 2 dapat dilihat pada tabel 5 di atas. Dengan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi nilai selisih mutlak 2 sebagai berikut:

$$Y = 20,997 + 0,017ZX_2 + 1,993ZX_3 - 0,277|ZX_1 - ZX_3|$$

Hasil analisis diperoleh nilai t ABSZX₂_ZX₃ sebesar -0,759 dan ABSZX₂_ZX₃ memiliki *p value* sebesar 0,453 > 0,05 maka hal ini dapat dikatakan bahwa Ho diterima artinya kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, se-

hingga hipotesis 5 yang menyatakan “Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, tidak terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini diperoleh *p value* 0,032 < 0,05 maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar. Hal ini berarti lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, tersedianya peralatan yang menunjang pekerjaan dan terjalin komunikasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, sehingga mereka akan bekerja secara maksimal.

Menurut McClelland (dalam Mangkunegara, 2009:68), seorang karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal

jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Karena, motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Sesuai pendapat McClland dan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Muliati (2014), Setiawan dan Dewi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya walaupun kompensasi merupakan hal yang penting, namun dalam penelitian ini kompensasi yang tinggi kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setyorini (2016), Muliati (2014) dan Setiawan dan Dewi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi karena perbedaan objek penelitian dan tanggapan responden.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja seorang karyawan, sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja yang dirasa karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setyorini (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian ini diperoleh nilai $t_{ABSZX_1_ZX_3}$ sebesar $-0,552$ dan $ABSZX_1_ZX_3$ memiliki p value sebesar $0,584 > 0,05$ maka hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 diterima artinya kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan “Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, tidak terbukti kebenarannya, sehingga lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja namun kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi karena perbedaan objek penelitian atau tanggapan responden yang diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setyorini (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai $t_{ABSZX_2_ZX_3}$ sebesar $-0,759$ dan $ABSZX_2_ZX_3$ memiliki p value sebesar $0,453 > 0,05$ maka hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 diterima artinya kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan “Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar”, tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Setyorini (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil yang berbeda tersebut, dapat terjadi karena perbedaan objek penelitian atau pun juga tanggapan responden yang diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis dinyatakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, hal ini berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang bersih, nyaman, tersedianya peralatan yang menunjang pekerjaan dan terjalin komunikasi yang baik akan me-

ningkatkan semangat kerja para karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, artinya walaupun kompensasi merupakan hal yang penting, namun dalam penelitian ini kompensasi yang tinggi kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Bodypaint* PT Nasmoco Abadi Motor Cabang *Ringroad* Karanganyar, sehingga lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja namun kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto PS. dan Subagyo Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi I. AMP YKPN Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muliati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bima Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *e-journal Katalogis*. Volume 2 Nomor 7, Juli. h. 68-77.
- Setyorini, Dwi. 2016. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Moderating. *Tesis: Program Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Setiawan dan Dewi. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Tesis: Program Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- http://supriyatiabb.blogspot.co.id/p/blog-page_6.html diakses tanggal 20 November 2016 pukul 15.00 WIB.
- <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-lingkungan-kerja.html> diakses tanggal 11 Januari 2017 pukul 09.00 WIB.