

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

Sofie Nur Khamidah

Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

Email : sofienurkhamidah8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, Kompensasi, kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of physical work environment and compensation on performance with job satisfaction as an intervening variable. The sampling method used is a non-probability sampling technique, namely saturated sampling, namely taking the whole sample or all members of the population used as the sample. Respondents in this study were employees at PT. Panorama of Varia Cipta Tambak numbered 35 people. This research uses descriptive analysis method and statistical validity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination coefficient, t test, path analysis, calculation of influence and single test. Testing in the t test shows that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Panorama of Varia Cipta Tambak. Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Physical Work Environment has a positive and significant influence on performance. Compensation has a positive and significant effect on performance. Job Satisfaction is able to mediate between the Physical Work Environment and Performance. Job Satisfaction is able to mediate between Compensation on Performance.

Keywords: Physical work environment, compensation, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini berkembang dengan sangat pesat, setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan efisiensi dan produktifitas yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Perusahaan menganggap bahwa peran sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan karena manusia lah yang menjalankan sebagian besar operasional perusahaan untuk dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk selalu kompetitif dan inovatif, karena saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan.

Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang baik akan

berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Salah satu permasalahan yang penting yang dihadapi sebuah perusahaan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

perusahaan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Baik dari produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Panorama Varia Cipta Tambak adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan plafon PVC (Polyvinyl Chloride). Fungsi dari plafon PVC ini untuk melindungi sistem kelistrikan pada ruangan, dari percikan air hujan serta untuk mendukung suhu di dalam ruangan dari atap agar tidak terlalu panas atau dingin. Dengan semakin banyaknya persaingan di dunia bisnis perusahaan ini selalu berupaya untuk memproduksi plafon dengan kualitas yang bagus serta menyediakan berbagai pilihan warna dan motif yang beragam. Berdasarkan wawancara dengan Manager produksi, beliau menyampaikan bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan memegang peran penting di dalam PT. Panorama Varia Cipta Tambak karena hampir seluruh operasionalnya dijalankan oleh karyawan. Sehingga disini pimpinan menetapkan target produksi untuk setiap karyawan yang ada dan akan diberikan bonus kepada karyawan yang melebihi target yang ditentukan.

Target produksi ini juga digunakan sebagai alat evaluasi untuk mengukur kinerja karyawan yang bekerja. Hal ini terlihat dari tingkat produksi perusahaan yang tetap stabil. Pada setiap harinya PT. Panorama Varia Cipta Tambak bisa memproduksi 20 sampai 25 adonan plafon menjadi 7 karton yang masing-masing ukuran berisi 15 pcs. Karyawan juga sangat bertanggung jawab atas pesanan yang diminta konsumen agar tidak terjadi keterlambatan pengiriman. Dengan adanya fenomena tersebut mengenai kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak maka peneliti tertarik untuk menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Dalam hal ini berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Panorama Varia Cipta Tambak mereka menyatakan merasa puas karena sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu keadaan sesama rekan kerja terjalin hubungan baik, saling mengenal dan saling membantu.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:22), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, Reksohadiprodjo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan secara produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan, lingkungan kerja fisik di PT. Panorama Varia Cipta Tambak sudah rapih dan bersih. Tata ruang perusahaan ini memberikan ruang gerak yang cukup luas bagi terlaksananya pekerjaan serta fasilitas lampu pencahayaan yang cukup memadai. Selain itu juga terdapat kebisingan dari mesin-mesin produksi. Sirkulasi udara yang baik dengan adanya blower disetiap sudut ruangan.

Menurut Simamora (2006:514) kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000:193). Pemberian kompensasi bagi karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan jabatan dan posisi dimana mereka bekerja. Namun berdasarkan wawancara dengan karyawan mereka menyatakan pemberian gaji sudah tepat waktu, sesuai dengan kesepakatan kontrak diawal kerja. Selain itu, untuk para karyawan juga mendapat bonus lembur dan uang makan yang diberi oleh perusahaan, serta tunjangan BPJS kesehatan & ketenagakerjaan. Di perusahaan terdapat fasilitas air mineral yang dapat digunakan untuk semua karyawan. Adanya tempat beribadah ini juga termasuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang beragama islam.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Panorama Varia Cipta Tambak”**.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2014:09) adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap gaji/upah
- 2) Kepuasan terhadap promosi diperusahaan
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap atasan
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:22), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011) yaitu:

- 1) Penerangan/ pencahayaan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan
- 4) Bau-bauan
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan.

Kompensasi

Menurut Simamora (2006:514) kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

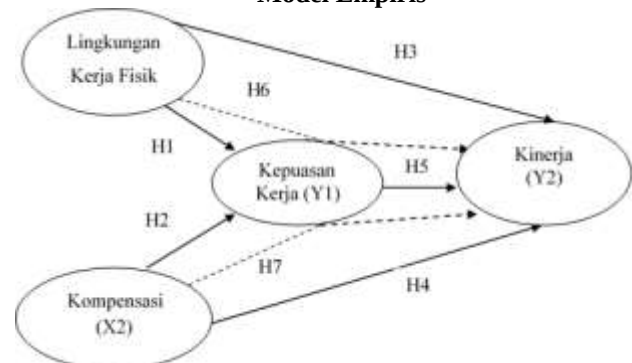
Indikator menurut Simamora (2006) yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori di atas maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1
Model Empiris**



Berdasarkan kerangka empiris diatas, maka hopotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- H3 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- H4 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak
- H6 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- H7: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Panorama Varia Cipta Tambak.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan PT. Panorama Varia Cipta Tambak dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan dengan cara : (1) menyebar kuesioner langsung kepada karyawan PT. Panorama Varia Cipta Tambak; (2) wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 25.0*. Teknis analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Uji Sobel.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA Cipta Tambak**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini digunakan pearson correlation dengan taraf signifikansi 5%. Jika tingkat signifikan diatas 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan 35 responden dan DF sebesar 35 ($n - 2$) dengan r tabel sebesar 0,3338 dan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,507	0,3338	0,002	Valid
2	0,610	0,3338	0,000	Valid
3	0,650	0,3338	0,000	Valid
4	0,723	0,3338	0,000	Valid
5	0,681	0,3338	0,000	Valid
6	0,690	0,3338	0,000	Valid

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,781	0,3338	0,000	Valid
2	0,640	0,3338	0,000	Valid
3	0,843	0,3338	0,000	Valid
4	0,729	0,3338	0,000	Valid

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,789	0,3338	0,000	Valid
2	0,612	0,3338	0,000	Valid
3	0,727	0,3338	0,000	Valid
4	0,506	0,3338	0,002	Valid
5	0,844	0,3338	0,000	Valid

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,746	0,3338	0,000	Valid
2	0,767	0,3338	0,000	Valid
3	0,691	0,3338	0,000	Valid
4	0,736	0,3338	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika r alpha $>$ 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha $<$ 0,60, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha cronbach	Nilai Minimum	Status
Lingkungan kerja fisik	0,720	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,736	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,740	0,60	Reliabel
Kinerja	0,715	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (layak), karena nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi $>$ 0,1. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I

No	Variabel	Colinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Fisik	0,614	1,629
2.	Kompensasi	0,614	1,629

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA Cipta Tambak**

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II

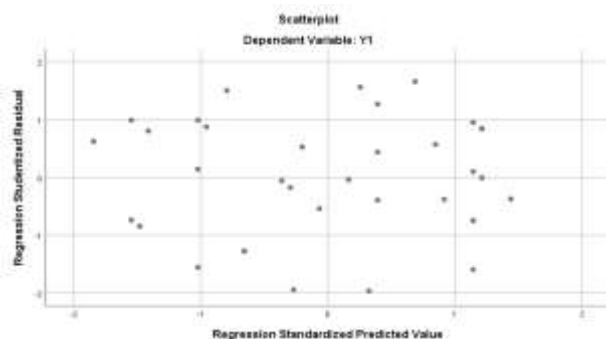
No	Variabel		Colinieritas Statistic	
			Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Kerja	0,354	2,827
2.	Kompensasi		0,492	2,031
3.	Kepuasan Kerja		0,289	3,462

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 diatas, menunjukan bahwa uji multikolinieritas substruktural I dan substruktural II dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

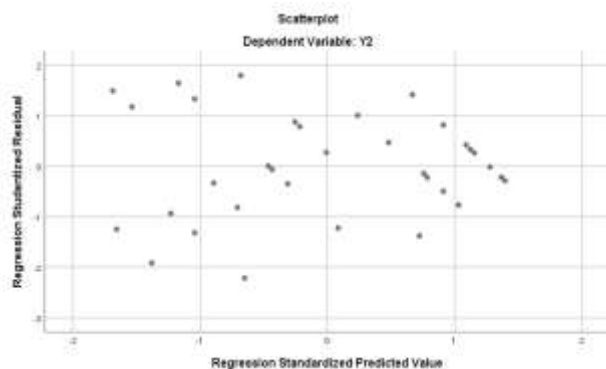
2. Uji Heteroskedasititas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastitas Substruktural I



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastitas Substruktural II

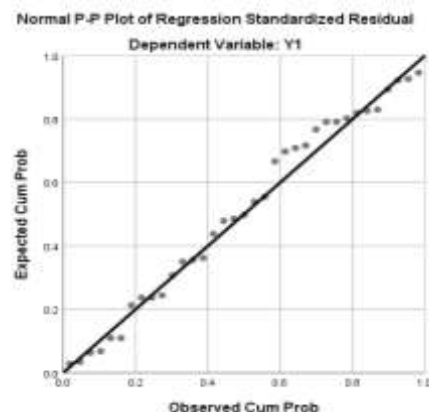


Berdasarkan gambar 2 dan 3, menunjukan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 1 dan substruktural 2, terjadi pada titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasititas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

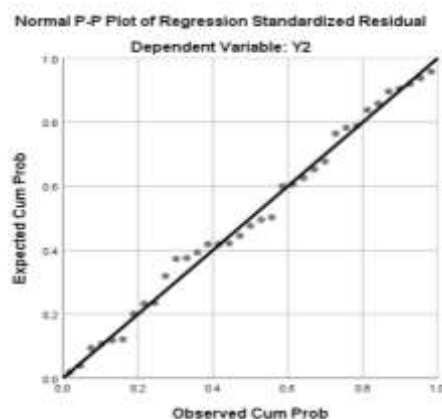
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147).

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 5
Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan gambar 4 dan 5, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,005$).

Pada Substruktural I

$Df = 35 - 2 = 33$ diperoleh t tabel sebesar 2,03452

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA Cipta Tambak**

Tabel 8
Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
1	(Constant)	-.679	1.974		
	X1	.554	.114	.588	4.851 .000
	X2	.427	.152	.341	2.809 .008

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa :

- Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja
Menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $4,851 > 2,03452$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
- Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja
Dapat dijelaskan bahwa probabilitas signifikan variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,809 > 2,03452$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panorama Varian Cipta Tambak.

Pada Substruktural II

Df = $35 - 3 = 32$ diperoleh t tabel sebesar 2,03693

Tabel 9
Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
1	(Constant)	-1.337	1.289		
	X1	.213	.098	.265	2.172 .038
	X2	.266	.111	.248	2.401 .023
	Y1	.420	.115	.492	3.648 .001

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa :

- Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja
Menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,172 > 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Panorama Varian Cipta Tambak.
- Hubungan Kompensasi dan Kinerja
Menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,023 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,401 >$

2,03693. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Panorama Varian Cipta Tambak.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,648 > 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Panorama Varian Cipta Tambak.

2. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozli (2009:197), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nilai 0 (nol) dan 1 (satu).

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.693	1.22668

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji menunjukan bahwa nilai *Adjusted R* substruktural I sebesar 0,693 artinya sebesar 69,3% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi, sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.821	.79978

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian ini menunjukan bahwa nilai *Adjusted R* substruktural II sebesar 0,821 artinya sebesar 82,1% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 17,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA Cipta Tambak**

3. Analisis korelasi

Menurut Sarwono (2005:77), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel.

Tabel 12
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,621**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
X2	Pearson Correlation	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, sesuai Sarwono (2005:77). Dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kompensasi memiliki nilai sebesar 0,621 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi kuat.

Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2009) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model kasul) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Persamaan Substruktural I

$$Y_1 = PY1X_1 + PY1X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,693} = 0,554$$

$$Y_1 = 0,588X_1 + 0,341X_2 + 0,554$$

Persamaan Substruktural II

$$Y_2 = PY2X_1 + PY2X_2 + PY2Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,821} = 0,423$$

$$Y_2 = 0,265X_1 + 0,248X_2 + 0,492Y_1 + 0,423$$

Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh Langsung (*Direct effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,588$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,341$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,265$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,248$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,492$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,588 \times 0,492 = 0,289$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,341 \times 0,492 = 0,167$$

c. Pengaruh Total (*Total effect*)

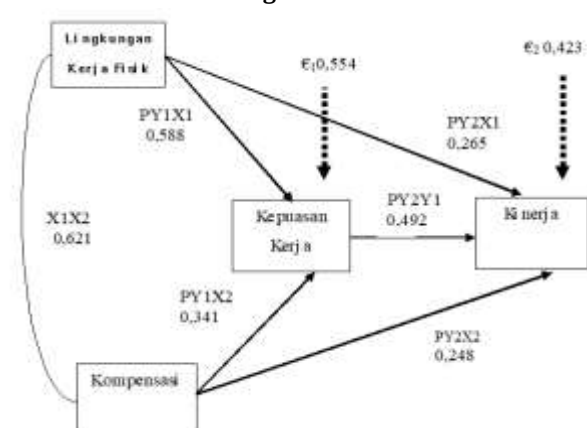
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,588 + 0,492 = 1,08$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,341 + 0,492 = 0,833$$

Diagram Jalur

Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 6
Diagram Jalur



Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) ke variabel dependent (Y2) melalui intervening (Y1).

Jika nilai signifikansi p-value dibawah nilai signifikansi 5% dan t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011:248).

Tabel 13
Hasil Uji Sobel Jalur Substruktural I

Test Statistic	p-Value
2.91959306	0.00350489

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* 2,91959 lebih besar dari t tabel yaitu 2,03452, dan *p-value* 0,00350 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja.

Tabel 14
Hasil Uji Sobel Jalur Substruktural II

Test Statistic	p-Value
2.22669303	0.0259678

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* 2,22669 lebih besar dari t tabel yaitu 2,03452 dan *p-value* sebesar 0,02596 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Kompensasi terhadap Kinerja.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif yang telah dilakukan, pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa (4,851) lebih besar dari t tabel (2,03452) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja fisik pada perusahaan tersebut sudah rapih dan bersih. Tata ruang pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak memberikan ruang gerak yang cukup luas bagi terlaksananya pekerjaan serta fasilitas lampu pencahayaan yang cukup memadai, sirkulasi udara yang baik dengan adanya blower disetiap sudut ruangan. Sehingga semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek pada lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t variabel kompensasi menunjukkan bahwa (2,809) lebih besar dari t tabel (2,03452) dengan tingkat signifikansi (0,008) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak. Hal ini terjadi karena pemberian gaji pada perusahaan tersebut sudah tepat waktu. Selain itu, para karyawan juga mendapat bonus lembur dan uang makan yang diberi oleh perusahaan, serta tunjangan BPJS kesehatan & ketenagakerjaan. Di perusahaan terdapat fasilitas air mineral yang dapat digunakan untuk semua karyawan, serta tempat beribadah ini juga termasuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang beragama islam. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa tahun 2018 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan pabrik sogm pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel – Lampung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa (2,172) lebih besar dari t tabel (2,03693) dengan tingkat signifikansi (0,038) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik, maka secara bersamaan akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Temuan ini didukung penelitian oleh Nan Wangi dkk tahun 2020 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kompensasi menunjukkan bahwa (2,401) lebih besar dari t tabel (2,03452) dengan tingkat signifikansi (0,023) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis keempat diterima, yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak. Hal ini berarti pemberian kompensasi pada perusahaan tersebut sudah baik, sehingga mendorong kinerja para karyawan. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Poluakan dkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kelima diajukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa (3,648) lebih besar dari t tabel (2,03452) dengan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis kelima diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak. Hal ini disebabkan karena para karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan perusahaan serta hubungan sesama rekan kerja terjalin baik, saling membantu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hendra dkk tahun 2020 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Perkasa Di Jakarta.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic (2,91959) lebih besar dari t tabel yaitu (2,03452) dan p-value sebesar (0,00350) lebih kecil

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Azharuddin dkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bali Age Surabaya.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic (2,22669) lebih besar dari t tabel yaitu (2,03452) dan p-value sebesar (0,02596) lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Kompensasi terhadap Kinerja. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Egasuti Nasakti di Petapahan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak dengan 35 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel dependen dan independen yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
2. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
3. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
4. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
5. Adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.
6. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
7. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Rendahnya Sumber daya manusia pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak dan juga terbatasnya responden yang hanya 35 orang karyawan pada PT. Panorama Varia Cipta Tambak.

Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di PT. Panorama Varia Cipta Tambak supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini antara lain :

1. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pihak PT. Panorama Varia Cipta Tambak sebaiknya selalu menjaga dan mempertahankan pengaruh tersebut, untuk memberikan kepuasan kerja karyawan tetap dalam keadaan yang baik. Selain itu berdasarkan hasil kuisioner pada lingkungan kerja fisik didapat nilai rata-rata terendah yang direspon oleh responden yaitu mengenai penerangan, oleh sebab itu perlunya pihak PT. Panorama Varia Cipta Tambak untuk memperbaiki dan memperhatikan penerangan lampu listrik di tempat kerja yang digunakan sebagai sumber pencahayaan saat bekerja pada siang hari maupun malam hari. Sebab karyawan merasa penerangan di tempat kerja kurang memadai sehingga memberikan dampak buruk pada operator yang bertanggung jawab di area QE (quality control) terutama pada mata sehingga mempersulit operator dalam melakukan pengecekan untuk menemukan cacat tidaknya pada produk plavon PVC yang telah dibuat. Ada baiknya pada area tersebut lebih diperhatikan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu diharapkan PT. Panorama Varia Cipta Tambak tetap mempertahankan dan meningkatkan kompensasi terhadap para karyawan. Hal ini terlihat dari kuisioner dengan rata-rata terendah yang direspon oleh responden yaitu mengenai pemberian BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan oleh perusahaan, oleh karena itu perlunya perusahaan untuk memberikan jaminan yang lebih layak untuk para karyawan agar mereka merasa lebih puas dan yakin terhadap jaminan yang diberikan oleh perusahaan.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA CIPTA TAMBAK**

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu perlunya PT. Panorama Varia Cipta Tambak untuk memperbaiki penataan ruangan, agar mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan ruang gerak yang baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat serta produktivitas juga akan meningkat.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan indikator kompensasi pada penelitian ini yaitu salah satunya mengenai fasilitas yang telah disediakan. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT. Panorama Varia Cipta Tambak seperti alat-alat untuk menunjang pekerjaan lebih ditingkatkan, agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan serta perlu adanya pemberian pengembangan karir oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga karyawan akan berusaha dan berkompetisi terhadap karyawan lain untuk memberikan hasil yang baik demi pengembangan karir tersebut. Oleh karena itu, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan kuisioner kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu salah satunya adalah PT. Panorama Varia Cipta Tambak memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan serta untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka hubungan atasan dan bawahan perlu ditingkatkan dengan adanya gathering agar komunikasi terjalin dengan baik. Pemimpin yang humble, maka para karyawan akan merasa nyaman.
- f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, pihak PT. Panorama Varia Cipta Tambak sebaiknya lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja agar karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dijelaskan oleh butir pernyataan kuisioner kepuasan kerja dengan rata-rata terendah yaitu mengenai atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya. Dalam hal ini atasan perlu memberikan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan dan arahan yang bijaksana dan terbuka agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih merasa puas, nyaman serta mendapat dorongan agar tidak merasa jenuh dalam bekerja.

- g. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diharapkan PT. Panorama Varia Cipta Tambak mampu mempertahankan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Hal ini dijelaskan pada butir kuisioner kinerja dengan rata-rata terendah yaitu mengenai pelaksanaan tugas. Oleh karena itu perlu adanya pemberian penghargaan atau hukuman yang sesuai agar menimbulkan keadilan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja mereka.

2. Implikasi Teoritis

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti ataupun menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi diluar variabel yang sudah dipakai dipenelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan teknik lain, seperti teknik kualitatif untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas dan sebagai bahan perbandingan.
- c. Menambah literature diperpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memberikan informasi dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek Edisi Revisi VI Hal 134*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, K.L., et al. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro*. Jurnal Manajemen. Vol,5. No,1.
- Azharuddin, R.A., Djudi, M., & Yudha P. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol, 72. No, 2.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. PANORAMA VARIA Cipta Tambak**

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.
- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, et al. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indotama Perkasa Di Jakarta*. TIN: Terapan Informatika Nusantara. Vol, 1. No, 4. Hal, 177-181.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspketif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jonathan, Sarwono. 2005. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Kantor Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Trigenda Karya.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence Based-Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, G., Zulfadil & Raden, L.G. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Egasuti Nasakti Di Petapahan*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol, 11. No, 3.
- Poluakan, A.K., Roy, F.R., & Sofia, A.P. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Persero) Up3 Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol, 9. No, 2.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprodjo, S. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Graha Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tannady, Hendy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Expert.
- Wangi, V.K.N., Elo, B., & Ali, I. 2020. *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol,7. No,1. Hal, 40-50.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yunsepa, Yopi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*. Jurnal Ecoment Global. Vol,3. No,1.