

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK (IMIP) DI SULAWESI TENGAH YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (The Effect of Compensation and Work Environment on Employees Performance of PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) In Central Sulawesi Mediated By Job satisfaction)

Ramadhan

rmdhanharis@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Hayat Yusuf

hayatvusulabadi77@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniatihamid@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Farhan Ramdhani Istianandar

farhanramdhani34@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

11 – 01 – 2022

Disetujui

11 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

Compensation, work environment, job satisfaction and employee performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study is to test and empirically prove the effect of compensation, work environment and job satisfaction as mediating variables on the performance of PT IMIP employees in Central Sulawesi. This research is an explanatory research that aims to explain the causal relationship between variables using a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Fatufia Village, Bahodopi District, Morowali Regency, Central Sulawesi. totaling 125 people focused on the Hoist Crane Division who will be used as respondents The analytical method to answer the hypothesis in this study is the PLS (Partial Least Square) method which measures the intensity of 3 variables, namely the independent variable, the mediating variable and the dependent variable. Research Results shows that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Fatufia Village, Bahodopi District, Morowali Regency, Central Sulawesi. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance. compensation has a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction with partial mediation results. This means that job satisfaction is quite good in mediating compensation in improving employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by job satisfaction with full mediation results. This means that job satisfaction plays a very important role in mediating the work environment to be able to improve employee performance at PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Fatufia Village, Bahodopi District, Morowali Regency, Central Sulawesi

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, bahwa Manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas Manajemen sumberdaya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan (Halim, J. 2017). Keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan didapatkan apabila rasa puas dalam diri yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012, hal. 96–97). Pendapat lain mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5).

Organisasi diharuskan untuk mengakui pentingnya mempertahankan karyawannya secara cepat dan berkesinambungan berubah secara global dan juga memastikan modal pengetahuan menjadi produktif dan reaktif terhadap persyaratan pemangku kepentingan mereka (Malik, Nawab, Naeem, & Danish, 2010; Singh & Kassa, 2016). Berdasarkan uraian tersebut ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian di PT.IMIP Morosi, permasalahannya memfokuskan pada tiga faktor yang dianggap memiliki pengaruh yang besar untuk dibahas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan mereka sebagai imbalan untuk menunjukkan kemauan untuk melakukan berbagai pekerjaan dan jasa dalam organisasi (Rana & Malik, 2017). Menurut Sardar, Rehman, Yousaf, dan Aijaz (2011), kompensasi dapat berupa finansial dan imbalan non-keuangan; Imbalan finansial terdiri dari gaji, bonus, dan non-finansial imbalan melibatkan liburan ekstra dan skema rekreasi lainnya. Untuk mencapai pekerjaan yang tinggi kinerja dalam organisasi, sangat penting untuk melibatkan karyawan dengan kompensasi yang cerdas (Rana & Malik, 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka. Kepuasan dapat juga dipandang sebagai suatu perbandingan apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Seseorang akan terpenuhi kepuasannya jika perbandingan tersebut cukup adil. Kepuasan merupakan respon terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan realitas reward atau kompensasi yang dirasakan (Busro, 2018, hal. 107).

Berdasarkan pengamatan pra riset dan wawancara di PT IMIP Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah, terlihat adanya beberapa hal yang terkait permasalahan kinerja karyawan, terlihat beberapa karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dilihat dari terlalu seringnya keluar ruangan pada jam kerja untuk urusan pribadi berdasarkan hal itu maka ada beberapa karyawan yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara juga ada beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaannya yang kurang memuaskan dilihat dari beban pekerjaan dan penambahan jam kerja (lembur) yang berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja, dan masih

adanya beberapa karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dirasakan.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti lokasi geografis kantor, kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan karyawan, dan keamanan serta kenyamanan didefinisikan sebagai lingkungan kerja (Clayton, 2003). Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman berpotensi terjadinya stress kerja yang dapat menurunkan kinerja (Jayaweera, 2015).

Hasil penelitian yang berbeda dilakukan terhadap karyawan bagian sortir PT. Tiki Sukoharjo dimana dengan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena desakan kebutuhan hidup yang memaksa mereka untuk bekerja maksimal meski lingkungan kerja kurang mendukung (Widodo & Wariati, 2016). Adanya kesenjangan hasil penelitian Syafrina dan Manik (2018), Fahreza dkk (2018), Ardiningrum (2018) menemukan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hanafi dan Yohana (2017), Indriyanto dan Solovida (2020), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Sudharma (2013), Suryadharma, et al. (2016), Muttaqien (2014), serta Sarittama dan Noerman (2017); yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Tamali dan Munasip (2019), mereka menemukan bahwa Kompensasi secara partial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, tetapi Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Colquitt, LePine dan Wesson (2017) hasil penelitian menemukan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Eko Supatmi dkk (2015) dan Dini Fitrianasari dkk (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

II. TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 294). Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Kompensasi harus dipandang secara strategis, oleh karena itu begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktifitasnya. Indikator Kompensasi Menurut Robert L. Mathis (2000) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji Variabel Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.
3. Benefit Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

4. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja karyawan harus memiliki kriteria-kriteria yang ideal, karena lingkungan kerja yang ideal akan membawa suasana ideal untuk bekerja dan mencurahkan segala kemampuan karyawan dengan suasana hati yang gembira. Banyak penelitian yang sudah dilakukan terdahulu menyebutkan bahwa hati yang gembira akan membawa energi positif yang baik dan energi yang baik akan membawa produktivitas kinerja meningkat pula. Robbins (2010) adalah: (a) suhu, (b) kebisingan, (c) penerangan dan (d) mutu udara. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2010) terdiri dari: (a) ukuran ruang kerja, (b) pengaturan ruang kerja, (c) privasi.

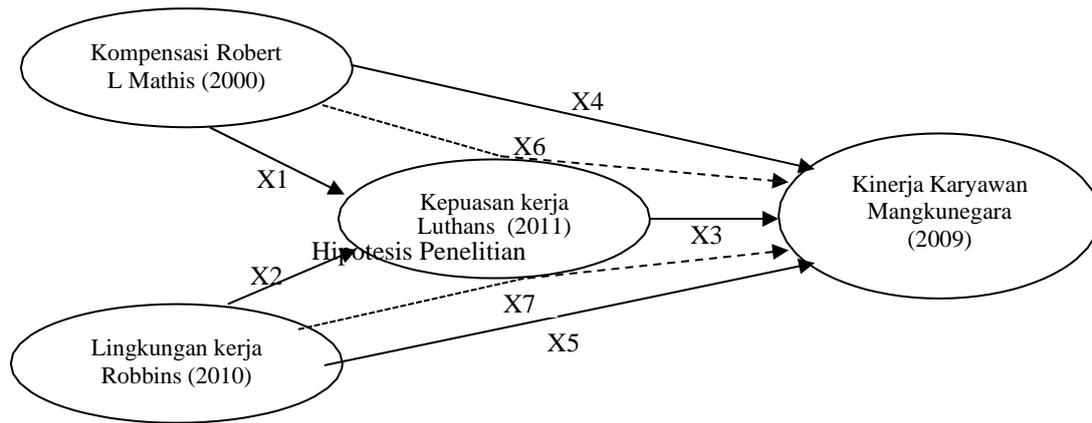
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Luthans (2011) mendefinisikan bahwa “job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important” (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal tersebut berupa perasaan senang atau positif atas penilaian terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerja pegawai tersebut, karena pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap individu. Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yang terdiri atas 5 indikator yaitu, (1) Gaji (pay), (2) Pekerjaan itu sendiri (the work itself), (3) Rekan kerja (work group), (4) Pengawasan (supervision), (5) Promosi jabatan (promotions), (6) kondisi kerja.

Kinerja

Kinerja Karyawan Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu : 1). Kualitas : adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2). Kuantitas : adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan. 3). Pelaksanaan tugas : adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4). Tanggung jawab : terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 294). Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu juga banyak membahas bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Dari kesimpulan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Andriyani, 2019, hal. 397; Jufrizen et al., 2017, hal. 58; Nasution et al., 2019, hal. 6). Penelitian lainnya menunjukkan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Harahap & Khair, 2019, hal. 85). Kesimpulan dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (Handoko & Rambe, 2018, hal. 43). Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah

Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja karyawan harus memiliki kriteria-kriteria yang ideal, karena lingkungan kerja yang ideal akan membawa suasana ideal untuk bekerja dan mencurahkan segala kemampuan karyawan dengan suasana hati yang gembira.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan terdahulu menyebutkan bahwa hati yang gembira akan membawa energi positif yang baik dan energi yang baik akan membawa produktivitas kinerja meningkat pula. Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan/Cahaya, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, dan Keamanan kerja (Sedarmayanti, 2015). Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah..

Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Adhan et al., 2020, hal. 10; Jufrizen, 2016, hal. 49; Rosmaini & Tanjung, 2019, hal. 13; Siagian & Khair, 2018, hal. 67). Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah..

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Arif et al., 2019, hal. 273; Jufrizen, 2016, hal. 49). Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah..

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang terdapat pada karyawan yang sedang melakukan suatu pekerjaannya, menurut (Harahap, 2013). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan oleh sebab itu perusahaan harus memfasilitasi lingkungan kerja untuk menciptakan sesuatu yang positif agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Simanjuntak, 2003). I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh (2017), dengan judul "*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pekerja Perusahaan *Engineering* di Jordan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga harus mendapatkan perhatian lebih. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah..

Menurut Hasibuan (2013), salah satu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah kepuasan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan.

Begitu juga dengan kompensasi nonfinansial seperti hadiah, penghargaan dan promosi jabatan, kompensasi jenis ini akan memberikan tingkat kepuasan pada karyawan karena kinerja dan prestasinya selama ini dihargai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi

dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Menurut (Nurainda, 2014), lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja. Tata letak yang nyaman akan memberikan rasa puas dan nyaman ketika bekerja sehingga seseorang yang bekerja akan memiliki rasa memiliki dan betah ketika sedang bekerja dikantor. Menurut (Sedarmayanti, 2009), lingkungan kerja merupakan suatu lokasi dengan fasilitas pendukung didalamnya yang mana merupakan strategi untuk tercapainya visidan misi perusahaan.

Lukiyana dan Halima (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja pada PT. Pasivic Metro Internasional Jakarta. Metode analisis yang digunakan yaitu melalui pengujian secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode kausal step. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan. Efek ini kemudian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian explanatory yang bertujuan menjelaskan Hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan responden dalam Penelitian ini adalah karyawan Divisi Hoist Crane PT IMIP Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah 125 orang responden. Metode analisis untuk menjawab hipotesis dalam Penelitian ini adalah Metode PLS (Partial Least Square) yang mengukur intensitas 3 variabel, yaitu variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Untuk pengukuran variabel mediasi penulis menggunakan Uji Sobel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dilakukan dengan tujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen langsung terhadap variabel endogen. Apabila p-value < *level of significance* 0.05 ($\alpha=5\%$) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antar kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji PLS Pengaruh Hubungan Langsung Antar Variabel

NO.	PENGARUH ANTAR VARIABEL	KOEFISIEN JALUR	T - HITUNG	P-VALUE	KET
1	Kompensasi (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0.2965	3.367778	0.001	Signifikan
2	Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Y1)	0.4298	4.671691	0.000	Signifikan
3	Kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0.4509	5.302055	0.000	Signifikan
4	Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0.2716	3.896584	0.000	Signifikan

5	Lingkungan kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y2)	0.0226	1.933332	0.053	Tidak Signifikan
---	--	--------	----------	-------	------------------

Sumber : Data primer diolah, 2021

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Hoist Crane PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.367 dan *p-value* $0.001 < \text{level of significant}$ 0.05 ($\alpha=5\%$). Artinya, bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dengan indikator gaji ($X_{1.1}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.89) tertinggi diantara indikator benefit ($X_{1.3}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) dan indikator bonus ($X_{1.2}$) dan indikator kompensasi tidak langsung dengan nilai koefisien sebesar (0.85) terendah akan dapat meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y_1) dengan indikator pengawasan ($Y_{1.4}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.89) yang tertinggi, sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri ($Y_{1.2}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.88), indikator kesempatan promosi ($Y_{1.3}$) nilai koefisien sebesar (0.84), indikator gaji ($Y_{1.1}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.83), indikator kelompok kerja ($Y_{1.5}$) nilai koefisien (0.82) sedangkan kondisi kerja ($Y_{1.6}$) dengan nilai indikator terendah sebesar (0.79), dengan demikian hipotesis pertama di terima. Dari kesimpulan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Andriany, 2019, hal. 397; Jufrizen et al., 2017, hal. 58; Nasution et al., 2019, hal. 6). Penelitian lainnya menunjukkan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Harahap & Khair, 2019, hal. 85). Kesimpulan dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (Handoko & Rambe, 2018, hal. 43).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.671 *p-value* $0.000 < \text{level of significant}$ 0.05 ($\alpha=5\%$). Artinya, bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) karyawan Divisi Hoist Crane PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dengan indikator privasi ($X_{2.5}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.92) tertinggi diantara indikator suhu ($X_{2.1}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) dan indikator ukuran ruang kerja ($X_{2.3}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.87) sedangkan indikator penerangan ($X_{2.4}$) terendah dengan nilai koefisien sebesar (0.82), akan dapat meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y_1) dengan indikator pengawasan ($Y_{1.4}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.89) yang tertinggi, sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri ($Y_{1.2}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.88), indikator kesempatan promosi ($Y_{1.3}$) nilai koefisien sebesar (0.84), indikator gaji ($Y_{1.1}$) dengan nilai koefisien sebesar (0.83), indikator kelompok kerja ($Y_{1.5}$) nilai koefisien (0.82) sedangkan kondisi kerja ($Y_{1.6}$) dengan nilai indikator terendah sebesar (0.79), dengan demikian hipotesis kedua di terima. Dengan demikian penelitian ini mendukung temuan Hasil penelitian yang berbeda dilakukan terhadap karyawan bagian sortir PT. Tiki Sukoharjo dimana dengan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena desakan kebutuhan hidup yang memaksa mereka untuk bekerja maksimal meski lingkungan kerja kurang mendukung (Widodo & Wariati, 2016). Adanya kesenjangan hasil penelitian Syafrina dan Manik (2018), Fahreza dkk (2018), Ardiningrum (2018) menemukan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hanafi dan Yohana (2017), Indriyanto dan Solovida (2020), Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 5.302 *p-value* $0.000 < \text{level of significant}$ 0.05 ($\alpha=5\%$). Artinya, bahwa kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Divisi Hoist Crane (Y2) diPT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan kerja (Y1) dengan indikator pengawasan (Y1.4) dengan nilai koefisien sebesar (0.89) yang tertinggi, sedangkan indikator pekerjaan itu sendiri (Y1.2) dengan nilai koefisien sebesar (0.88), indikator kesempatan promosi (Y1.3) nilai koefisien sebesar (0.84), indikator gaji (Y1.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.83), indikator kelompok kerja (Y1.5) nilai koefisien (0.82) sedangkan kondisi kerja (Y1.6) dengan nilai indikator terendah sebesar (0.79). Dengan demikian akan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y2) dengan indikator pelaksanaan tugas (Y2.3) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) yang tertinggi, sedangkan indikator kualitas (Y2.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.87), indikator kuantitas (Y2.2) nilai koefisien sebesar (0.86), indikator tanggung jawab (Y2.4) dengan nilai koefisien sebesar (0.80) dengan nilai terendah dengan demikian hipotesis ketiga di terima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamdar Hussain Khan, dkk (2011), Sarminah Samad (2011), Bharati Deshpande (2012), Sununta Siengthai, Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Colquitt, LePine dan Wesson (2017) hasil Penelitian menemukan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang telah mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Adhan et al., 2020, hal. 10; Jufrizen, 2016, hal. 49; Rosmaini & Tanjung, 2019, hal. 13; Siagian & Khair, 2018, hal. 67)

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.896 dan *p.value* $0.000 < \text{level of significant } 0.05$ ($\alpha=5\%$). Artinya, bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane (Y1) PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dengan indikator gaji (X1.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.89) tertinggi diantara indikator benefit (X1.3) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) dan indikator bonus (X1.2) dan indikator kompensasi tidak langsung dengan nilai koefisien sebesar (0.85) terendah akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y2) dengan indikator pelaksanaan tugas (Y2.3) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) yang tertinggi, sedangkan indikator kualitas (Y2.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.87), indikator kuantitas (Y2.2) nilai koefisien sebesar (0.86), indikator tanggung jawab (Y2.4) dengan nilai koefisien sebesar (0.80) dengan nilai terendah dengan demikian hipotesis keempat di terima. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Arif et al., 2019, hal. 273; Jufrizen, 2016, hal. 49). Kompensasi yang adil dan adil menegaskan moral yang tinggi selanjutnya kinerja karyawan yang tinggi dan dianggap sebagai kontributor yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut pandangan Ahmad dan Shahzad (2011), kinerja berhubungan langsung dengan imbalan finansial. Bashir dan Khattak (2008) berpendapat bahwa industri dan organisasi tersebut mencapai lebih banyak pengembalian ekuitas mengejar insentif jangka panjang terhadap organisasi yang mengabaikan rencana insentif tersebut. Tessema dan Soeters (2006) juga menemukan hubungan positif antara praktik kompensasi dan kinerja karyawan (Bashir & Khattak, 2008; Nzyoka & Orwa, 2016). Kenyataannya menunjukkan kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Khair, 2017, hal. 7).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 1.933, *p.value* $0.053 < \text{level of significant } 0.05$ ($\alpha=5\%$). Artinya, bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane (Y1) PT.Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi,Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dengan indikator privasi (X2.5) dengan nilai koefisien sebesar (0.92) tertinggi diantara indikator suhu (X2.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) dan indikator ukuran ruang kerja (X2.3) dengan nilai koefisien sebesar (0.87) sedangkan indikator penerangan (X2.4) terendah dengan nilai koefisien sebesar (0.82), Dengan demikian tidak akan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y2) dengan dengan indikator pelaksanaan tugas (Y2.3) dengan nilai koefisien sebesar (0.88) yang tertinggi, sedangkan indikator kualitas (Y2.1) dengan nilai koefisien sebesar (0.87), indikator kuantitas (Y2.2) nilai koefisienx sebesar (0.86), indikator tanggung jawab (Y2.4) dengan nilai koefisien sebesar (0.80) dengan nilai terendah dengan demikian hipotesis kelima di terima. Dengan demikian penelitian ini tidak mendukung temuan Hasil penelitian (Widodo & Wariati, 2016) dilakukan terhadap karyawan bagian sortir PT.Tiki Sukoharjo dimana dengan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai , karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena desakan kebutuhan hidup yang memaksa mereka untuk bekerja maksimal meski lingkungan kerja kurang mendukung.Adanya kesenjangan hasil penelitian Syafrina dan Manik (2018),Fahreza dkk (2018),Ardiningrum (2018) menemukan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sejalan dengan Penelitian Hanafi dan Yohana (2017),Indriyanto dan Solovida (2020), Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2: Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung antar variabel

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Intervening	Koefisien Jalur	P-Value	Ket.	Sifat mediasi
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y2)	Kepuasan Kerja (Y1)	2.843	0.004	Signifikan	Parsial mediasi
Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y2)	Kepuasan Kerja (Y1)	3.505	0.000	Signifikan	Full mediasi

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 Berdasarkan tabel 5.18 di atas Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi,Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di mediasi dengan kepuasan kerja yang dilakukan melalui uji sobel bahwa pengaruh antara kompensasi(X₁) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang di mediasi dengan kepuasan kerja (Y1)adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.843dan p.value 0.004< level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa kompensasi(X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane PT.Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi,Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di mediasi dengan kepuasan kerja dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi parsial sehingga hipotesis keenam di terima. Tessema dan Soeters (2006) juga menemukan hubungan positif antara praktik kompensasi dan kinerja karyawan(Bashir & Khattak, 2008; Nzyoka & Orwa, 2016).Kenyataannya menunjukkan kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Khair, 2017, hal. 7).

Berdasarkan tabel 2 di atas Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di mediasi dengan kepuasan kerja yang dilakukan melalui uji sobel bahwa pengaruh antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane (Y2) yang di mediasi dengan kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.505dan p.value 0.001< level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa lingkungan kerja(X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane (Y2)diPT.Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi,Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah yang di

mediasi dengan kepuasan kerja. dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (*full mediation*) sehingga hipotesis ketujuh di terima. Dengan demikian penelitian ini tidak mendukung temuan Hasil penelitian (Widodo & Wariati, 2016) dilakukan terhadap karyawan bagian sortir PT.Tiki Sukoharjo dimana dengan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena desakan kebutuhan hidup yang memaksa mereka untuk bekerja maksimal meski lingkungan kerja kurang mendukung. Adanya kesenjangan hasil penelitian Syafrina dan Manik (2018), Fahreza dkk (2018), Ardiningrum (2018) menemukan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sejalan dengan Penelitian Hanafi dan Yohana (2017), Indriyanto dan Solovida (2020), Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Adapun keterbatasan penelitian ini Penelitian ini dilakukan terbatas pada karyawan di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena hasilnya akan berbeda jika dilakukan penelitian pada obyek yang berbeda. Di Harapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel-variabel lainnya seperti motivasi, ataupun kompetensi sebagai variabel independen.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Semakin optimal kompensasi yang di terima maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja setiap karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan dalam bekerja setiap karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Semakin optimal kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Semakin optimal kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane yang di mediasi dengan kepuasan kerja dengan hasil mediasi parsial. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja cukup baik dalam memediasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Hoist Crane yang di mediasi dengan kepuasan kerja dengan hasil mediasi full. Hal ini berarti bahwa

kepuasan kerja sangat berperan dalam memediasi lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Divisi Hoist Crane di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Anwar, A. A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 264–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(01), 77–85.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 6988. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–52.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh (alih baasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Organizational behavior 16 edition*. England: Perason
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Revika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono, S. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square-PLS*, CV Citra, Malang
- Sugiyono, S. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (Pertama)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suprayitno & Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 2.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.