

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ORION CYBER INTERNET

Eko Yuliawan, Fendi Nurrohman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

[Ejuliawan86@gmail.com](mailto:Ejuliawan86@gmail.com), [fendi.nurrohman24@gmail.com](mailto:fendi.nurrohman24@gmail.com)

## Abstrak

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Hal ini memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening pada PT Orion Cyber Internet. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analyst*). Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni berjumlah 70 responden. Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan secara empiris bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kedudukan sebagai variabel intervening, dimana secara tidak langsung variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Keywords:** Budaya Organisasi, Kepuasan, Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

## Abstract

The rapid development of industrialization and technological innovation has made companies more competitive in the face of increasingly fierce competition. This spurs each company to be able to maintain its viability by paying attention to aspects of human resources. In addition to the use of modern technology, companies must also pay attention to better management and coordination of human resources in order to establish a synergistic relationship between the company and its employees. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment, organizational culture, and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Orion Cyber Internet. The type of research used is explanatory research. The data analysis method used is path analysis

(path analyst). The sample selection technique uses a saturated sample where all members of the population are sampled, amounting to 70 respondents. Based on the results of the study, it has been empirically proven that the job satisfaction variable has a position as an intervening variable, where indirectly the work environment, organizational culture, and compensation variables affect employee performance through job satisfaction.

**Keywords:** *Compensation, Performance, Organizational Culture, Satisfaction, Work Environment*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia

yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

PT. Orion Cyber Internet adalah salah satu perusahaan yang menyediakan *Internet Service Provider* (ISP) yang berdiri pada Mei 2006. Perusahaan tersebut didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan informasi globalisasi, dimana sebagai salah satu perusahaan IT memberikan koneksi internet akses untuk aplikasi bisnis sebagai tulang punggung bisnis yang dapat dipercaya. Bagi suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan internet, memberikan pelayanan jasa yang baik kepada para pelanggan adalah sebuah keharusan. Internet merupakan komponen penting didunia bisnis saat ini, hampir semua pekerjaan membutuhkan internet untuk mengefisienkan proses komunikasi. Sehingga internet seakan menjadi ikon di era globalisasi ini. Bahkan teknologi saat ini telah digunakan dari kalangan bisnis, pendidikan dan masyarakat.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut jumlah peningkatan pelanggan pada PT. Orion Cyber Internet pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.

Tabel 1. Data Pelanggan pada PT. Orion Cyber Internet

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2017	1500	400	27%
2016	1250	500	40%
2015	1000	450	45%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas, target penjualan setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, bahkan tiga tahun berturut-turut penjualan dibawah 50% dari target, apalagi ditahun 2017 menurun dari 40% menjadi 27%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang kurang optimal. [2] menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di PT.Orion Cyber Internet, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri diantaranya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Akan tetapi, ditengah keadaan tersebut masih terdapat adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja yang dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di dalam PT Orion Cyber Internet yang setiap tahunnya ditargetkan 95%, tetapi yang terjadi banyak karyawan yang tingkat presensi kehadirannya hanya 70%.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai salah satu perusahaan yang menyediakan *Internet Service Provider* (ISP) yang mengutamakan layanan, cepat, dan berkelas tinggi. Perusahaan harus berupaya untuk memenuhi kepuasan para karyawan terlebih dahulu dengan memperhatikan banyak dimensi agar karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, insentif, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Selain itu karyawan tersebut harus merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi yang diiringi dengan penerapan lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan hasil observasi pada PT Orion Cyber Internet, ditemukan masalah-masalah terkait lingkungan kerja yaitu penataan meja yang jaraknya terlalu dekat mengganggu kelancaran ruang gerak karyawan dan parkir motor yang kurang memadai menimbulkan karyawan menempatkan kendaraan ke tempat yang kurang aman. Selain dari permasalahan lingkungan, budaya kerja yang masih menganut budaya kerja santai membuat kinerja karyawan yang tidak maksimal dan kurang produktif.

Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Maju dan berkembangnya suatu organisasi selain ditentukan oleh budaya organisasi juga didukung oleh pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan. Sedangkan kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Orion Cyber Internet tidak menentu dan tidak adanya standar penilaian yang khusus, mengakibatkan tidak meratanya kompensasi yang di dapat antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemilik perusahaan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kekaryawanan. Peningkatan kompensasi baik materi maupun non materi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta adanya budaya organisasi yang selaras dengan kondisi karyawan. Budaya kerja yang terbentuk mengarah pada budaya kerja produktif. Manajemen yang menentukan bagaimana, tepatnya, untuk memaksimalkan produktivitas karyawan.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Menurut [1] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut [2] Sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

### 2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik [2].

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut [2]:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

### 2.4. Budaya Organisasi

Budaya kerja sebenarnya sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai – nilai yang dimiliki oleh dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai– nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Budaya organisasi sebagai nilai–nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya [3]. Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

### 2.5. Pengembangan Hipotesis

Tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu [3]:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Memperhatikan detail.

- c. Orientasi pada hasil.
- d. Orientasi individu.
- e. Orientasi pada tim.
- f. Keagresifan.

## 2.6. Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) [4].

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan dari perusahaan.

## 2.7. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi adalah sebagai berikut [5]:

- a. Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya
- b. Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan
- c. Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif
- d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja.

## 2.8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat [6].

[7] Beranggapan sama dengan para ahli yaitu kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

## 2.9. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu [3]:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b. Kondisi kerja yang mendukung.
- c. Gaji atau upah yang pantas.
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
- e. Rekan sekerja yang mendukung.

## 2.10. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu [4].

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, prestasi kerja, hasil kerja, dan perbandingan hasil baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode waktu tertentu. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya.

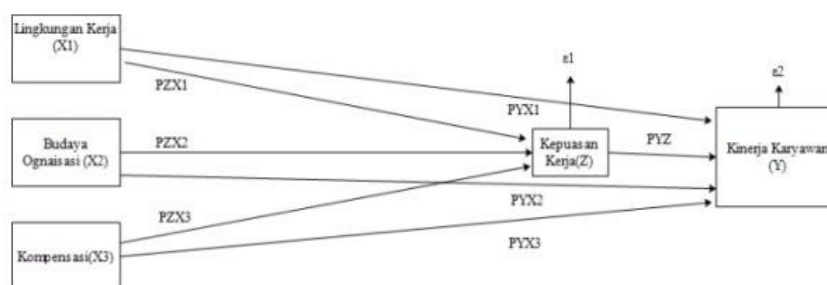
### 2.11. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakan. Sebab itu indikator sebagai berikut [8]:

- Tujuan
- Standar
- Umpan Balik
- Alat atau Sarana
- Kompetensi
- Motif
- Peluang

### 2.12. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 2.13. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.  
 H<sub>2</sub>: Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.  
 H<sub>3</sub>: Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.  
 H<sub>4</sub>: Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H<sub>5</sub>: Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H<sub>6</sub>: Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H<sub>7</sub>: Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H<sub>8</sub>: Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>9</sub>: Variabel budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H<sub>10</sub>: Variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya [9].

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Orion Cyber Internet, populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 Orang.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 Orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Orion Cyber Internet yaitu sebanyak 70 Orang responden.

#### 3.3. Metode Analisis Data

##### 3.3.1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dalam penelitian ini kepuasan pelanggan digunakan sebagai variabel intervening.

Langkah-langkah untuk menguji *Path Analysis* sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis penelitian
  - a) Lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b) Lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan persamaan struktural

Berdasarkan hipotesis tersebut maka dibuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.



Struktural 1:

$$Z = pZx1 + pZx2 + pZx3 + \varepsilon 1$$

Struktural 2:

$$Y = pyx1 + pyx2 + pyx3 + \rho Yz + \varepsilon 2$$

**Keterangan :**

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kompensasi

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

 $\varepsilon$  : Koefisien residu

P : Koefisien jalur

**4. Hasil Penelitian****4.1. Hasil Penelitian****4.1.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif pada penelitian ini untuk menunjukkan karakteristik responden dilihat dari aspek jenis kelamin, umur, pendidikan dan status perkawinan, adapun hasil karakteristik responden telah dirangkum pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	66%
	Perempuan	24	34%
Jumlah		70	100%
Umur	<20 tahun	0	0%
	20 – 30 tahun	54	77%
	30-40 tahun	16	23%
	>40 tahun	0	0%
Jumlah		70	100%
Pendidikan	SD	0	0%
	SMP	0	0%
	SMA	38	54%
	DIPLOMA	9	13%
	S1	23	33%
	S2	0	0%
Jumlah		70	100%
Status	Belum Menikah	46	66%
	Menikah	24	34%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Orion Cyber Internet lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 66% dibandingkan perempuan sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan pada PT. Orion Cyber Internet lebih diprioritaskan untuk jenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, karyawan PT Orion Cyber Internet lebih didominasi oleh kaum remaja dengan rentang usia antara 20-30 Tahun sebanyak 77%, usia rentang 31-40 Tahun sebanyak 23%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Orion Cyber Internet termasuk karyawan pada kalangan usia produktif

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan PT. Orion Cyber Internet lebih didominasi oleh lulusan SMA yang jumlahnya sebanyak 54%, dan karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 13%, dan Sarjana S1 sebanyak 33%. Hal ini tentunya menunjukkan jenis pekerjaan yang berada di PT. Orion Cyber Internet bisa dikerjakan oleh lulusan SMA.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, karyawan PT. Orion Cyber Internet bestatus belum menikah yang sebanyak 66%, dan sisanya sebanyak 34% dengan status telah menikah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Orion Cyber Internet merupakan karyawan pada kalangan usia produktif yang belum memikirkan pada jenjang pernikahan.

#### 4.1.2. Uji Hipotesis Model Struktural 1

Dalam langkah pengujian analisis jalur adalah menguji model struktural 1 sebagai berikut:

##### 1) Uji Hipotesis secara parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data pada model struktural 1 dihasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup> Model Struktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.425	2.379		-.179	.859
lingkungan kerja	.045	.072	.055	.628	.532
budaya organisasi	.763	.083	.804	9.223	.000
kompensasi	.040	.081	.035	.493	.624

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Data diolah, 2019

Dari pengolahan data, pengujian koefisien jalur secara parsial ditunjukkan oleh tabel 3 Coefficients model struktural 1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 0,628 < t_{tabel} 1,668$  dengan nilai  $Sig. 0,532 > 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel budaya organisai memiliki nilai  $t_{hitung} 9,223 > t_{tabel} 1,668$  dengan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  3. Variabel Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} 0,493 < t_{tabel} 1,668$  dengan nilai  $Sig. 0,624 > 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada model struktural 1 dihasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.759	3	98.920	49.205	.000 <sup>b</sup>
Residual	132.683	66	2.010		
Total	429.443	69			

a. Dependent Variable: kepuasan(Moderating)

b. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,205, sementara itu nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,740. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Orion Cyber Internet.

#### 4.1.3. Uji Hipotesis Model Struktural 2

Dalam langkah pengujian analisis jalur adalah menguji model struktural 2 sebagai berikut:

- 1) Uji Hipotesis secara parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data pada model struktural 2 dihasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup> Model Struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.708	2.931		1.947	.056
lingkungan kerja	-.220	.090	-.238	-2.462	.016
budaya organisasi	.050	.154	.047	.323	.748
kompensasi	-.125	.100	-.098	-1.254	.214
kepuasan	.934	.152	.840	6.160	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data, pengujian koefisien jalur secara menunjukkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} -2,462 < T_{tabel} 1,668$  dengan nilai  $Sig. 0,016 < 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisai memiliki nilai  $t_{hitung} 0,323 < T_{tabel} 1,668$  dengan  $Sig.$  sebesar  $0,056$ . Karena nilai  $Sig. 0,748 > 0,05$  maka budaya organisai adalah  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} -1,254 < T_{tabel} 1,668$  dengan  $Sig.$  sebesar  $0,056$ . Karena nilai  $Sig. 0,214 > 0,05$  maka budaya organisai adalah  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Variabel Kepuasan memiliki nilai  $t_{hitung} 6,160 > T_{tabel} 1,668$  dengan  $Sig.$  nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$  maka budaya organisai adalah  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2. Hasil uji Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji pengaruh tidak langsung dapat disajikan ditabel dibawah ini:

Tabel 6. Hubungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penelitian

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
Lingkungan Kerja > Kepuasan	0.055	-		Hipotesis ditolak
Budaya Organisasi > Kepuasan	0.804	-		Hipotesis diterima
Kompensasi > Kepuasan	0.035	-		Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja > Kinerja	0.840	-		Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja > Kinerja	-0.238	-		Hipotesis diterima
Budaya Organisasi > Kinerja	0.047	-		Hipotesis ditolak
Kompensasi > Kinerja	-0.098	-		Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	-	$0.055 \times 0.840 = 0.046$	0.101	Hipotesis ditolak
Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	-	$0.804 \times 0.840 = 0.675$	1.479	Hipotesis ditolak
Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	-	$0.035 \times 0.840 = 0.029$	0.064	Hipotesis ditolak

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilai  $Sig. 0,532 > 0,05$ .
2. Variabel budaya organisai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ .

3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilai *Sig.*  $0,624 > 0,05$ .
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Sig.*  $0,016 < 0,05$ .
5. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai *Sig.*  $0,748 > 0,05$ .
6. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai *Sig.*  $0,214 > 0,05$ .
7. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$ .
8. Variabel lingkungan kerja memiliki secara tidak langsung memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yakni  $-0.238 < 0.046$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
9. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yakni  $0.047 < 0.675$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
10. Variabel kompensasi memiliki tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yakni  $-0.098 < 0.029$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### 4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan secara empiris bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kedudukan sebagai variabel intervening, dimana secara tidak langsung variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Orion tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara tidak langsung lingkungan kerja di PT. Orion berpengaruh terhadap kinerja karyawannya jika melalui kepuasan kerja. Ini berarti kondisi kepuasan kerja karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dalam organisasi dan dapat pula mencerminkan budaya kerja. Kesesuaian budaya antara individu di PT. Orion Cyber Internet menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya, namun secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Ini berarti kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, dan memberikan dampak terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Orion Cyber Internet ini kemungkinan besar tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan sudah sesuai dengan beban yang diberikan oleh perusahaan, namun secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti kompensasi dengan imbalan yang diterima baik berupa materi maupun non materi dirasa sudah cukup baik dimata karyawan.

## 5. Kesimpulan

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel budaya organisai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel budaya organisai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Variabel budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bawah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan PT. Orian Cyber Internet menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hal ini akan mendukung kinerja karyawan ke arah yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan PT. Orion Cyber Internet tetap menjaga dan memperkuat budaya kerja yang saat ini sudah ada, dengan budaya kerja yang kuat hal ini akan menjadi differensiasi dengan para pesaingnya.

## Referensi

- [1] Sunyoto, D. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi. 2013.
- [2] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001.
- [3] Robbins, S. P.). *Management, Edisi ke 8*. United States of America: Pearson Education Limited. 2012
- [4] Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016
- [5] Dhermawan, A. N. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan , (ISSN 2302-8890.Vol. 6 2012
- [6] Sutrisno, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2015
- [7] Dadang, , *E-Business & E-Commerce*, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2013
- [8] Wibowo. *Manajemen Kinerja.edisi:5*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014
- [10] H. Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013