

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara di PT Sinar Surya Matahari Motor

Yohana Pangestu¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: pangestuyohana@gmail.com

²⁾ Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to find out whether there is an influence of the work environment and compensation on employee performance with job satisfaction as a variable between pt Sinar Surya Matahari Motor. This study uses validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, and path analysis tests with the help of the SPSS version 20 program. Samples were taken by 110 respondents. The research uses quantitative approach with purposive sampling technique method. Data collection is done by disseminating questionnaires using the Likert scale to measure each statement. The results showed that there was a separate positive and significant influence between the work environment and compensation for the performance of employees directly. While the significance of the influence of the work environment and compensation through job satisfaction is not greater than the direct influence.

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara di PT Sinar Surya Matahari Motor. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 20. Sampel yang diambil sebanyak 110 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara terpisah antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sedangkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja tidak lebih besar dari pengaruh langsungnya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menjadi salah satu pemicu terjadinya perubahan struktur ketenagakerjaan di dunia, termasuk di Indonesia. Pandemi yang mulai berlangsung dari awal bulan Maret tahun 2020 tersebut menyebabkan beberapa perusahaan dan usaha mengalami perubahan struktur, baik dari sisi jumlah maupun dari sisi sistem kerja yang dilakukan. Covid-19 telah membuat ekonomi global terpuruk hingga 5,2 persen pada tahun 2020 (Wahid, 2020:45). Menurut pandangan

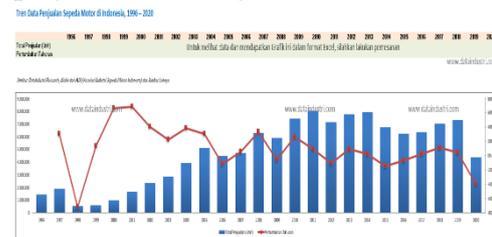
Hasanuddin Wahid, resesi yang terjadi ini merupakan resesi terburuk setelah Perang Dunia II. Diperkirakan aktivitas ekonomi di negara-negara maju menurun hingga 7% karena permintaan dan penawaran domestik dan keuangan negara terganggu (Wahid, 2020:46). oleh generasi muda pecinta alam dari beberapa perguruan tinggi ternama. Setidak-tidaknya ada lebih dari 3 kali kegiatan ekspedisi internasional untuk menjelajahi wilayah-wilayah dengan lingkungan yang bersuhu ekstrim sampai pada akhir tahun 2005.

Indonesia juga mengalami keterpurukan ekonomi yang tidak kalah

serius. Hampir seluruh sektor terdampak akibat virus Corona ini. Pembatasan aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah menyebabkan terjadinya keterbatasan para pekerja untuk dapat bekerja di perusahaan atau tempat kerja mereka. Pada kuartal I 2020, BPS telah melaporkan penurunan drastis pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pertumbuhan ekonomi pada kuartal 1 hanya sebesar 2,97%, yang pada kuartal yang sama di tahun sebelumnya terjadi pertumbuhan sebesar 5,02% (Rizal, 2020:119). Situasi ekonomi yang buruk ini tidak bisa dengan mudah diantisipasi karena memang ada beberapa faktor yang menyebabkannya. Situasi yang buruk dari ekonomi ini pasti akan mempengaruhi daya beli, daya jual dan daya kerja dari industri yang bergerak di sektor perdagangan.

Salah satu sektor yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sektor otomotif. Sektor ini mengalami dampak yang cukup signifikan dari adanya pandemi Covid-19 ini. Hal ini disebabkan oleh peraturan pemerintah yang tidak memberikan kesempatan masyarakat untuk melakukan kegiatan di luar rumah yang didukung oleh kendaraan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 tahun 2020 menyebutkan mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengatur pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Corona. Pembatasan ini menjadikan banyak anggota masyarakat mengurangi kegiatan bepergian atau menggunakan sarana transportasi baik itu sarana transportasi umum, maupun pribadi dalam jumlah yang signifikan. Di Indonesia khususnya Jakarta dan sekitarnya, motor merupakan salah satu sarana transportasi andalan yang dapat digunakan ditengah kemacetan yang ada. Seiring merebaknya wabah Covid-19 ini, peneliti melihat adanya masalah yakni penjualan unit sepeda motor berkurang. Hal ini didukung fakta bahwa daya beli

masyarakat menurun pertama-tama karena pendapatan per kapita masyarakat menurun. Hal ini diperparah dengan adanya peraturan pemerintah untuk melakukan aktivitas di rumah saja. Dua fakta ini menjadikan sarana transportasi seperti sepeda motor mengalami penurunan dalam penjualan secara signifikan. Sebelum pandemi Covid-19 ada, penjualan sepeda motor di seluruh wilayah Indonesia meningkat, namun seiring munculnya pandemi tersebut, kuantitas penjualan sepeda motor menurun secara tajam. Berikut ini data yang membuktikan bahwa penjualan otomotif terutama sepeda motor dari waktu ke waktu memiliki kecenderungan untuk naik secara jumlah, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah penjualan secara signifikan.



Gambar 1.1 Data Penjualan Sepeda Motor di Indonesia 1996-2020

Sumber: (dataindustri.com, 2021)

Penelitian kali ini mengambil tempat di PT Sinar Surya Matahari yang bergerak di bidang distributor resmi motor Yamaha. Perusahaan ini juga tidak luput dari penurunan penjualan yang terjadi akibat imbas dari pandemi Covid-19. PT Sinar Surya Matahari ini memiliki banyak cabang yang tersebar baik di wilayah Jakarta di beberapa tempat di daerah Bekasi. PT Sinar Surya Matahari yang akan diteliti pada kesempatan kali ini beralamat di Jl. Raya Jati Mekar 17, Bekasi. Pemilihan ini didasarkan pada jumlah pekerja yang paling banyak berada di dealer cabang ini. Selain itu, dealer di Jl Raya Jati Mekar ini memiliki *turn over* yang cukup tinggi dari pekerja dimulai dari tahun 2019 hingga 2020

lebih dari cabang yang lainnya seperti nampak dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar dari Perusahaan PT SSM Cabang Jati Mekar

Alasan Keluar	201	201	201	202
Pribadi	7	8	9	0
Pemecatan/PHK	4	4	7	15
	1	2	2	5

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Data tersebut menjelaskan bahwa pada tahun 2019 hingga 2020 PT Sinar Surya Matahari cabang Jati Mekar telah kehilangan total 29 tenaga kerja dengan berbagai alasan. Alasan paling banyak justru muncul dari alasan pribadi dan bukan karena dipecat atau di-PHK. Ada beberapa kriteria bagi karyawan yang dirumahkan dan juga diputus kontrak kerjanya. Salah satu kriteria yang paling sering dijadikan dasar pengambilan keputusan ini adalah masa kerja. Masa kerja yang lama menyebabkan perusahaan tidak mau mengeluarkan uang untuk pesangon dari karyawan tersebut, karena dengan masa kerja yang lama biasanya uang pesangonnya menjadi besar karena kompensasi yang diterima oleh karyawan tiap bulannya juga besar. Selain karyawan yang di-PHK oleh perusahaan, ada pula alasan pribadi yang memiliki beberapa sebab. Sebab paling banyak dikemukakan oleh karyawan adalah karena ketidakcocokan dengan karyawan lain atau dengan lingkungan kerjanya dan juga kompensasi yang dirasa kurang sesuai dengan jerih payah yang sudah mereka lakukan di kantor tersebut.

Kompensasi ini juga tidak terlepas dari masalah pendapatan yang diterima oleh perusahaan yang merupakan hasil usaha segenap karyawan sebagai tim (Akmal & Tamini, 2015:60). Dalam beberapa data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti didapati penurunan pendapatan dari perusahaan

yang signifikan sehingga hal ini akan mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan data, terjadi penurunan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Sinar Surya Matahari. Berikut merupakan data gaji karyawan dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2020 yang dapat dirangkum dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Data Gaji Karyawan PT Sinar Surya Matahari Periode Januari-Desember

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 1.2 mengenai data gaji karyawan PT Sinar Surya Matahari periode Januari-Desember 2020, grafik ini menunjukkan adanya penurunan gaji pada karyawan PT Sinar Surya Matahari Motor, antara bulan Januari 2020-Mei 2020 dengan Juni 2020-Desember 2020, gaji yang dikeluarkan PT Sinar Surya Matahari Motor, bulan Januari 2020-Mei 2020 sebesar kurang lebih Rp.510.000.000 - Rp.560.000.000, sedangkan bulan Juni 2020-Desember 2020 gaji yang dikeluarkan PT Sinar Surya Matahari Motor adalah sekitar Rp.275.000.000 - Rp.300.000.000. Penurunan sudah terlihat dari bulan Juni tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya pengurangan gaji atau pemotongan gaji karyawan pada saat pandemi Covid-19.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
4. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 manfaat yakni:

- a. Manfaat Akademis
 1. Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah:
 2. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.
 3. Untuk dijadikan sebagai sumber referensi akademik penelitian selanjutnya yang

berkualitas dan unggul bagi Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk menjadi prasyarat kelulusan dan sebagai pemantapan penguasaan ilmu pengetahuan yang sudah dipelajari selama mengikuti program perkuliahan di program studi Manajemen.
2. Untuk manajemen dari PT Sinar Surya Matahari sebagai salah satu faktor pembuatan keputusan untuk strategi peningkatan kinerja karyawan pada periode berikutnya sehingga menghasilkan keuntungan yang maksimal.

II. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2018:23) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada aliran positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Karena

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh sebab itu menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi semangat kerja dan menghilangkan motivasi dalam melaksanakan tugas sehingga akan mempengaruhi ke kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

Adapun lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Sofyan, lingkungan kerja adalah berbagai suatu hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Simamora, 2016:647). Sedangkan menurut Sunyoto, lingkungan kerja adalah komponen yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi untuk karyawan yang melaksana pekerjaannya maka dari hal itu akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Simamora, 2016:647). Lain halnya menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat kelompok dimana didalamnya terdapat berbagai fasilitas pendukung yang disediakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan visi dan misi perusahaan (Simamora, 2016:648).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pekerja tersebut bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan

pekerjaannya sehari-hari. Pada penelitian ini fokus penelitian adalah lingkungan fisik saja.

B. Kompensasi

Menurut Priansa mengungkapkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan, baik yang diterima secara langsung berupa uang (finansial) ataupun yang tidak langsung (non finansial) (Simamora, 2016:655). Sedangkan menurut Simamora, ia menerangkan kompensasi adalah imbalan balas jasa kepada para tenaga kerja yang diberikan oleh organisasi, karena telah memberikan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi (Simamora, 2016:655).

Dapat disimpulkan, kompensasi adalah imbalan atau tanda balas jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja baik berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi adalah hal-hal yang diberikan oleh pemberi kerja kepada mereka yang bekerja sesuai dengan nilai yang disepakati bersama baik secara finansial maupun non finansial.

C. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya, adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Simamora, 2016:660).

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya. Dengan demikian produktivitas yang dilakukan pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut (Simamora, 2016:661):

Menurut Edy Sutrisno dalam Simamora (2016) "kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Namun berbeda menurut Ricahard, Robert dan Gordon, 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 (Simamora, 2016:661). Sedangkan menurut Robbins dan Judge "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Simamora, 2016:662).

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan

terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, keamanan dalam perusahaan, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas serta hubungan dengan rekan kerja.

D. Kinerja

Menurut Mangkunegara, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2016:665). Lalu menurut Widodo, kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material (Simamora, 2016:666). Masih menurut Widodo kinerja merupakan tingkat capaian hasil atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja individu sebagai capaian atau hasil kerja seorang pegawai dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dituntaskan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan organisasi (Simamora, 2016:666).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah landasan sebagai penilaian kerja seorang pegawai dan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil pada tujuan organisasi tertentu. Hasil yang dicapai berkaitan langsung dengan capaian kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pegawai sebagai kewajibannya dalam suatu organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi pendukung dari penelitian ini, peneliti melakukan kajian pada penelitian terdahulu yang memiliki kedekatan dengan bahan kajian yang sedang diteliti. Adapun penelitian terdahulu ini diambil oleh peneliti dari beberapa jurnal dan penelitian online.

1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pacific Metro International Jakarta (Lukiyana & Halima, 2016) Lukiyana dan Halima

Jurnal media Studi Ekonomi, Vol 19 No 2 Juli -Desember 2016

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji intervening atau uji efek mediasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Mediation effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province) (Hermawati & Mas, 2017) Adya Hermawati, Nasharuddin Mas (2017) International Journal of Law and Management, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel mediasi QWL, keterlibatan kerja dan OCB dalam kepemimpinan transglobal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Jawa Timur. Temuan ini tidak sejalan dengan Theory of Leadership oleh Sharkey et al. (2012), dan menjelaskan hubungan antara perilaku kepemimpinan transglobal dan kinerja karyawan. Studi ini menemukan perlunya perhatian dalam variabel intervening / mediating seperti QWL, keterlibatan kerja dan OCB sehubungan dengan hubungan antara kepemimpinan transglobal dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Sukidi & Wajdi, 2017) Sukidi dan Farid Wajdi Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.18 No. 2 Desember 2016

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi atau dominan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung (Yunsepa, 2018) Yopi Yunsepa Jurnal Ecoment Global Vol. 3 No. 1 Februari 2018

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pabrik SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung telah merasakan kepuasan kerja dimana lingkungan kerja sudah cukup baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Komunikasi antar karyawan terjalin dengan sangat baik, ini membuktikan bahwa karyawan dapat bekerjasama dalam tim, begitu pula kompetensi yang tercipta dalam tim dan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan sudah sesuai.

5. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pt Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang) (Riansari, 2012) Titi Riansari Achmad Sudiro Rofiaty Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No 4 Desember 2012

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan menilai rendah pada indikator upah dan gaji serta tunjangan. Dengan demikian, perlunya pihak manajerial untuk dapat menyesuaikan upah dan gaji, maupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa sangat dibutuhkan perantara (intervening) kinerja karyawan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang signifikan.

6. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt Gsi Cianjur (Suharyanto et al., 2015) Suharyanto Ery Nugraha Hendra Permana Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol 13 No 2 Desember 2014

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

7. The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company (Setiadi et al., 2016) Setiadi, Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Indroyono International Journal of Academic Research and Reflection Vol 4 No 3 2016

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi memberikan dampak positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

8. The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances On Sinarbali Binakarya Industry In Denpasar, Bali (Permadi et al., 2019) Permadi, I Komang Oka Landra, Nengah Kusuma, I Gusti Agung Eka Teja Sudja, I Nengah International Journal of Management and Commerce Innovations Vol. 6 No. 2 Oktober 2018

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sebagian memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan secara signifikan dimediasi hubungan kompensasi dan lingkungan kerja menuju kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk memperkuat teori dan hasil dari penelitian sebelumnya dan juga iman kepada dunia praktik yang terkait dengan perilaku efek variabel kompensasi.

9. *Impact Of Work Environment On Job Satisfaction (Taheri et al., 2020) Ruchi Jain Surinder Kaur International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, January 2014 1 ISSN 2250-3153*

Employees of Dominos are basically well satisfied with theses factors: work environment, duties and responsibilities, refreshment & recreation facility, grievance handling procedure, fun at

workplace, health & safety facility. Dominos can retain their employees with these aspect However every coin has its two faces head either tail, same as pros and cons are always be there in entirety.

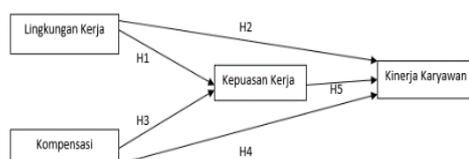
Therefore employees are not satisfied or dissatisfied with these factors: workload & overtime, job includes fatigue & boredom, attitude of supervisor. These aspects can directly impact on attrition rate or else job satisfaction.

10. *Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction (Mabaso & Dlamini, 2017) Calvin Mzwenzhlanhla Mabaso Bongani Innocent Dlamini Res. J. Business Manage., 11 (2): 80-90, 2017*

There were no significant effect between benefits and job satisfaction. Therefore, only compensation significantly predicted job satisfaction among academic staff

G. Model Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian kali ini terdiri dari tiga hipotesis yang mengacu pada dua variabel independen atau bebas dan satu variabel dependen atau terikat. Berikut gambar dari model kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian kali ini dapat kita simpulkan bahwa masing-masing dimensi dalam variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi langsung memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Surya Matahari Motor. Berdasarkan kerangka konseptual itu pula maka dapat

ditentukan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sinar Surya Matahari Motor

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Surya Matahari Motor

H3: Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sinar Surya Matahari Motor

H4: Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Surya Matahari Motor

H5: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Surya Matahari Motor

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Regresi Sub Model 1

4.2.5.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	sig.
1 (Constant)	2.203	1.684		1.308	0.193
TOTALLK	0.594	0.035	0.810	17.094	0.000
a. Dependent Variable: TOTALLK					

Berdasarkan tabel 4.23, maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagai berikut: $Z = 2.203 + 0.594 LK$. Diketahui nilai Thitung 17.094 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka bisa ditarik kesimpulannya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

B. Hasil Regresi Sub Model 2

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.203	1.684		1.308	0.193
1 TOTALKomp	0.623	0.149	0.742	3.463	0.001

a. Dependent Variable: TOTALKK

Berdasarkan tabel 4.24, maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagai berikut: $Z = 2.203 + 0.594Komp$. Diketahui nilai Thitung 17.094 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

C. Hasil Regresi Sub Model 3

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.203	1.684		1.308	0.193
1 TOTALKK	0.387	0.110	0.476	3.502	0.001

a. Dependent Variable: TOTALK

Berdasarkan tabel 4.25, maka persamaan regresi linier berganda dapat dibaca sebagai berikut: $Y = 2.203 + 0.387KK$. Diketahui nilai Thitung 3.502 > Ttabel 1.976 dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Z).

D. Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini hasil uji path analysis dibagi menjadi sub-struktural yang disebabkan adanya intervening

Kepuasan Kerja (Z) dan akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

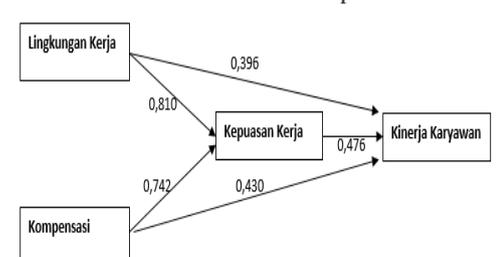
Tabel 4.27 Hasil Uji Pengaruh Variabel X dan Z terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur		Pengaruh Tidak Langsung	Total
	Langsung			
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,396	0,396		0,396
Kompensasi terhadap Kinerja	0,430	0,430		0,430
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	0,476	0,476		0,476
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening	0,810	0,810	(0,810x0,476)	0,385
Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening	0,742	0,742	(0,742x0,476)	0,353

Berdasarkan tabel 4.26 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 0.810
2. Koefisien jalur Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 0.742
3. Koefisien jalur Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 0.476
4. Koefisien jalur Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0.396
5. Koefisien jalur Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0.430

Dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) bukan merupakan variabel intervening yang memperkuat melainkan justru memperlemah pengaruh langsung dari variabel independen. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,396>0,385), demikian pula dengan variabel Kompensasi (X2) (0,430>0,353)



Sumber: Olahan Peneliti, 2021

IV. SIMPULAN

A. Hasil Penelitian yang Diperoleh

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi dan yang berdampak pada Kepuasan Kerja NAMA Studios, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis jalur yang dibuat bahwa variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh yang lebih besar dilihat dari nilai koefisiensi beta dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa keterbatasan dari hasil penelitian, yaitu:

1. Keterbatasan konsep dan landasan teori yang diambil pada penelitian ini.
2. Keterbatasan jumlah responden yang telah terkumpul dengan taraf signifikansi sebesar 5%.
3. Keterbatasan variabel yang digunakan dalam penelitian.

C. Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya dimaksudkan untuk membantu dan sebagai dasar acuan bagi peneliti

selanjutnya yang akan atau ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama ataupun variabel yang sama, diantaranya adalah:

1. Menggunakan kategori objek penelitian yang berbeda
2. Mencari dan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pelanggan
3. Memperbanyak jumlah responden
4. Mencari penelitian terdahulu untuk mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

D. Implikasi Stratejik Manajerial

Pada bagian implikasi manajerial, peneliti menyajikan berbagai implikasi kebijakan yang dapat diterapkan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh NAMA Studios, yaitu:

- a. Sisi variabel Lingkungan Kerja
 1. Berdasarkan dari analisis mean, kekuatan pada lingkungan kerja di PT Sinar Surya Matahari Motor adalah bagaimana perusahaan ini telah dengan baik mengelola kebisingan yang biasanya terjadi di setiap lingkungan kerja yang berhubungan dengan kendaraan bermotor. Hal ini perlu dipertahankan sebagai bagian dari kekuatan dari PT SSMM. Hal yang perlu dilakukan selain dipertahankan adalah melakukan perbaikan yang lebih unggul terkait
 2. dengan sistem peredam ruangan terutama di wilayah-wilayah kerja yang akan bising.
 3. Terkait dengan hal yang paling lemah dari rata-rata jawaban pernyataan pada variabel

Lingkungan Kerja adalah PT SSM kurang mengelola suhu udara di ruangan kerja. Kemungkinan besar hal ini memang untuk efisiensi dengan tidak memasang pendingin udara pada beberapa ruangan yang terbuka seperti di bagian show room. Hal yang perlu dilakukan adalah mungkin dengan memberikan kipas angin atau perlengkapan pengatur udara agar para pekerja dapat lebih nyaman bekerja.

b. Sisi variabel Kompensasi

1. Berdasarkan analisis rerata, pernyataan nomor satu menjadi paling baik karena PT SSMM tidak pernah terlambat memberikan pembayaran gaji. Hal ini perlu dipertahankan. Hal lain yang mungkin dapat dilakukan adalah dengan memberikan kenaikan gaji tiap tahunnya sesuai dengan besaran inflasi yang ada.
2. Berdasarkan analisis rerata juga bahwa pernyataan nomor dua terkait dengan insentif lebih rendah dari pernyataan mengenai gaji. Hal ini perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen PT SSMM. Perlu adanya insentif pada mereka yang mampu mencapai target pekerjaan dan melebihinya. Hal ini juga akan memberikan motivasi lebih pada pekerjaannya.

c. Sisi variable Kepuasan Kerja

1. Pada pernyataan nomor 14 sebagai pernyataan yang memiliki rerata terbesar dapat dicermati bahwa hubungan antara pekerja di PT SSMM baik. Hal ini perlu dipertahankan dan sekaligus juga ditingkatkan dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan secara kelompok, dengan menciptakan kelompok-kelompok yang sesuai dengan kompetensi dan juga yang dapat bekerjasama

agar pekerjaan yang dihasilkan maksimal dan baik.

2. Pada pernyataan nomor satu kepuasan mengenai gaji menjadi rerata terendah. Kemungkinan besar walaupun pemberian gaji sudah tertib namun seringkali kebutuhan dari masing-masing pekerja berbeda-beda sehingga ada kemungkinan besar gaji mereka tidak dapat mencukupi keseluruhan kebutuhan keluarga. Manajemen PT SSMM perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji sesuai dengan perhitungan kebutuhan hidup dan harga produk yang sekarang ini ada di masing-masing wilayah.

d. Sisi variabel Kinerja

1. Pekerja yang ada di PT SSMM memiliki kemandirian adalah hal yang positif yang dapat dipertahankan dan dikembangkan dengan memberikan keleluasaan yang terukur kepada para pekerja untuk dapat bekerja sesuai dengan kecepatan dan kemampuan tanpa melupakan target pekerjaan yang diberikan. Hal lain yaitu pimpinan di PT SSMM perlu lebih mempercayai pekerja-pekerjanya karena kemandirian mereka memberikan kemampuan untuk dapat mengatur cara kerja mereka sendiri.
2. Pada bagian yang perlu dikembangkan adalah terkait dengan kuantitas pekerjaan yang harus dapat diselesaikan oleh para pekerja. Target yang diberikan seringkali meleset, perlu ada strategi untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan agar dapat mencapai target dengan kuantitas yang sudah diberikan melalui KPI. Strategi yang mungkin dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan atau workshop terkait dengan masing-masing keahlian yang ada dan

mengukur output dari kegiatan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, R., Soedjatmiko dan Zainab. 2019. Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Pada Skpd Di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 12 No.2, 375-389. <https://stienas-ypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/206/225>. 13 Maret 2020.
- Ariesty, Warniancy. 2018. Pengaruh Relationship Satisfaction Dalam Business Performance. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol. 13 No. 2, Hlm. 246-257. <https://ojs.uph.edu/index.php/DJM/article/view/719/pdf>. 19 Mei 2020.
- Dewi, Sang Ayu Nyoman dan AANB Dwirandra. 2013. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Pengguna Aktual Dan Kepuasan Pengguna Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4.1, Hlm. 196-214. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/5926/4802>. 6 April 2020.
- Elbadiansyah, Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- H, Rattu Andrey R., Adolfini, dan Yantje Uhing. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1, Hlm. 361 – 370. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22376/22058>. 6 April 2020.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Family supportive supervision behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), Hlm. 837- 856. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3109661/>. 30 Maret 2020.
- Hariyanto, E., Purnomo R., dan Bawono I.R. 2011. Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Self-Efficacy Sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 15, No. 2 Hlm. 213-227. <https://journal.uin.ac.id/JSB/article/view/3217/3557>. 24 Februari 2020.
- Hermawan, Rino Tri dan Sawarni Hasibuan. 2017. Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman Dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Di PT. JCI. *Jurnal PASTI Universitas Mercubuana*. Vol. 11, No.1, Hlm. 84-97. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/pasti/article/view/1357>. 20 Mei 2020.
- Hidayat, Anwar. 2018. *Variabel PLS SEM, Data, Model Hubungan dan Asumsinya*. <https://www.statistikian.com/2018/12/variabel-pls-sem-data-hubungan-asumsinya.html>. 19 Mei 2020.
- Irwan, Irwan dan Khaeryna Adam. 2015. Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin Makassar*, Vol. 9 No. 1, Hlm. 53 – 68. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/teknosains/article/view/1856>. 19 Mei 2020.
- Jailani, Muhammad. 2012. Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol. 1 No. 3, Hlm. 402- 419. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/319/280>. 6 April 2020.
- Jaya, Indra. 2019. *Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: K E N C A N A.
- Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kimbal, Deby Aneke dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Atasan Terhadap Transfer Pelatihan Pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, Hlm. 3537-3594. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14523/10957>. 27 Februari 2020.
- L, Chidananda H. dan P. N. Udayachandra. 2018. Relationship of Training Design and use of Transfer Strategy with Transfer of Training. Vol.–V, Issue –4(4), Hlm. 32-37. *International Journal of Management Studies*. http://researchersworld.com/ijms/vol5/issue4_4/Paper_04.pdf. 16 Maret 2020.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi, Moh. Hadi dan Suroso. 2014. Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol.3, No. 2, Hlm. 183-194. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/382/340>. 1 April 2020.
- Nanincova, Niken. 2019. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *AGORA Universitas Petra*, Vol. 7, No. 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734>. 4 April 2020.
- Noe R. 2016. *Employee Training and Development 7th Edition*. New York, NY: Mc Graw Hill Education.
- Rolos, Jeky K. R, Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 6 No. 4 Hlm. 19-27. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>. 1 April 2020.
- S, Indah Harwaty, Ali Asy Ari Adnan Hakim dan Vicki ardiansyah. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing dan Transfer of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 8, No.2, Hlm. 128-142. <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal/article/view/96/77>. 24 Februari 2020.
- Sari, Nanda Rakhmata. 2017. Pengaruh Kejelasan Tujuan, Dukungan Atasan Dan Pelatihan Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Konflik Kognitif Dan Konflik Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fekon*, Vol. 4, No. 1, Hlm. 614-627. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12372/12017>. 13 Maret 2020.
- Snell, S.A., & Bohlander, G.W. 2013. *Principles of Human Resource Management, 16th Editions*. United States: South-Western.
- Solimun, Armanu, dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian)*. Malang: UB Press.
- Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: K E N C A N A.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Susanto, Yemima Vania. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Terjadinya Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Restoran Hachi-Hachi Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Petra*, Vol. 3, No. 1, Hlm. 166-178. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2838>. 19 Mei 2020.
- Velada, R., A. Michael, J.W. Lyson, B.D. and Kavanagh, M.J. 2007. The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, Vol.4, Hlm. 282-294. https://www.researchgate.net/publication/227629113_The_effects_of_training_design_individual_characteristics_and_work_environment_on_transfer_of_training International Journal of Training and Development_114_282-294. 21 Februari 2020.