

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI PENGALAMAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
CV PREGA LESTARI DI SAMARINDA**



OLEH

EMILIANA EFLINDA NENSI
NPM. 2161201119

Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Oktober 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	'Syaparliddin Syachrani, SE, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : EMILIANA EFLINDA NENSI
NPM : 21.61201.119
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja sebagai Variabel intervening Pada CV Prega Lestari Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **80,17 / =A =**
Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN MELALUI KINERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA CV PREGA
LESTARI SAMARINDA**

Diajukan Oleh : Emiliana Eflinda Nensi
NPM : 2161201119
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,



Erni Setiawati, SE., ME

NIDN. 2000.076.081

Pembimbing II,



Eko Ravi Pratama, SE, MM

NIDN/1111.119.102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam, Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M. M
NIP. 19730704 2005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 27 Oktober 2025

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Senin

Tanggal : 27 Oktober 2025

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, SE., ME
2. Eko Ravi Pratama, SE, MM
3. Syaparliddin Syachrani, SE, MM

1.



2.



3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :

Nama : Emiliana Eflinda Nensi

NPM : 21.61201.119

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV PREGA LESTARI DI SAMARINDA

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1. Perbaiki Pengetikan daftar pustaka 2. Perbarui Referensi (minimal tahun 2015)	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	1. Pertajam di latar belakang tunjang data 2. Buku mulai dari 10 tahun kebelakang	
3.	Syaparliddin Syachrani, SE, MM		

RIWAYAT HIDUP



Emiliana Eflinda Nensi lahir pada tanggal 27 Februari 2002 di Pateng Manggarai Barat, Kecamatan Macang Pacar, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Merupakan anak ke empat dari empat bersaudara yang terlahir dari pasangan orang tua yang bernama Bapak Largus Muji (Alm) dan Ibu Veronika Jida.

Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDK Pateng pada tahun 2008 hingga tahun 2014. Kemudian melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMP Katolik ST. Markus Pateng pada tahun 2014 hingga tahun 2017 dan melanjutkan Pendidikan Menengah Atas di SMA Katolik ST. Markus Pateng pada tahun 2017 hingga tahun 2020.

Pada tahun 2021 melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menyelesaikan Strata (S1) pada tahun 2025.

Emiliana Eflinda Nensi

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang disusun guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Penelitian ini dilakukan pada CV Prega Lestari Samarinda dari bulan November 2024 s/d Maret tahun 2025

Penulis menyadari akan berbagai kekurangan atau ketidaksempurnaan dari Skripsi ini, yang disebabkan keterbatasan pengetahuan penulis, untuk itu berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan Skripsi ini akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Maka dari itu, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar – besanya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam proses penelitian ini, yaitu:

1. Kepada Ayah dan Ibu serta Kepada Saudara, keluarga tercinta yang telah mendorong dan membantu memberi semangat, nasehat, motivasi, kasih sayang, dan perhatiannya serta doa yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan apa yang orang tua dan keluarga harapkan.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dan Bapak Dr. M Astri Yulidar Abbas, S.E., M. M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Serta Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing I Dan Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan bijaksana dalam memberikan bimbingan dan bantuan pemikiran yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Serta Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan ilmu dan wawasannya selama penulis menjalankan proses perkuliahan.

4. Kepada Pemilik CV. Prega Lestari Jalan Bhayangkara No 58, Kecamatan Samarinda Kota, Kabupaten/Kota Samarinda yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan dan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda khususnya Manajemen Kelas C, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, 18 Februari 2025

Emiliana Eflinda Nensi

DAFTAR ISI

COVER...	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI...	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI...	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR...	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	13
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II DASAR TEORI	15
2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Pengertian Kompensasi	21
2.4 Pengalaman Kerja.....	26
2.5 Lingkungan Kerja.....	30
2.6 Kinerja Karyawan.....	33
2.7 Kepuasan Kerja	39
2.9 Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional Variabel	46
3.3 Populasi dan Sempel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1 Kuesioner	49
3.4.2 Wawancara	50
3.5 Metode Analisis	51
3.5.1 Analisis Data Kuantitatif	51
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	51
3.5.3 Uji Instrumen	52
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	53
3.5.5 Analisis Regresi dengan Variabel Mediasi	54
3.6 Pengujian Hipotesis	55

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)	55
3.6.2 Uji Parsial (Uji T)	56
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	56
BAB IV	57
GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	57
4.1.2 Visi Dan Misi	58
4.1.3 Struktur Organisasi CV Prega Lestari	59
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	61
4.1.5 Karakteristik Responden	61
BAB V	65
ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Data Hasil Penelitian	65
5.1.1 Distribusi Jawaban Responden	65
5.2 Analisis Uji Instrumen	79
5.2.1 Uji Validitas	79
5.2.2 Uji Reliabilitas	81
5.3. Uji Asumsi Klasik	82
5.4 Analisis Regresi dengan Variabel Mediasi	86
5.4.1. Analisis Persamaan Regresi Pertama, X terhadap Kepuasan Kerja	86
5.4.2. Analisis Persamaan Regresi Kedua, X terhadap Kinerja Karyawan	88
5.4.3. Analisis Persamaan Regresi Ketiga, X dan M terhadap Y	90
5.5. Uji Hipotesis	92
5.5.1. Uji Simultan (Uji F)	92
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	94
5.5.3 Uji Mediasi dengan analisis Kausal Step	98
BAB VI	112
KESIMPULAN DAN SARAN	112
6.1 Kesimpulan.....	112
6.2 Saran.....	114
Daftar Pustaka	115
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kategori Bisnis CV. Prega Lesta...	3
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel...	47
Tabel 3.2 Pembobotan Pertanyaan dalam Kuesioner	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdsarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir... ..	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
Tabel 5.1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi(X1).....	66
Tabel 5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	68
Tabel 5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel Lingkungan Kerja(X3)	70
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk variabel Kinerja(M).....	73
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden variabel Kepuasan Kerja(Y).....	76
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas	80
Tabel 5.7 Hasil Uji Realibilitas.....	82
Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskadestisit	85
Tabel 5.11 Uji Linearitas	86
Tabel 5.12 Hasil Presamaan Regresi Pertama Untuk X Terhadap Y.....	86
Tabel 5.13 Uji R	87
Tabel 5.14 Hasil Presamaan Regresi Kedua Untuk X Terhadap M.....	88
Tabel 5.15 Uji R	88
Tabel 5.16 Hasil Persamaan Regresi Ketiga Untuk X dan M terhadap Y.....	90
Tabel 5. 17 Uji R	91
Tabel 5.18 Uji F Pada Variabel Dependen Kepuasan Kerja	94
Tabel 5.19 Uji F Pada Variabel Dependen Kinerja Karyawan... ..	97
Tabel 5.20 Tabel Uji F	90
Tabel 5.21 Hasil Uji T Untuk Persamaan Regresi X terhadap M.....	90
Tabel 5. 22 Hasil Uji T Untuk Persamaan Regrasi X terhadap Y	95
Tabel 5.23 Ringkasan Hasil Uji Parsial(Uji T).....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Model Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV.Prega Lestari.....	59
Gambar 5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja melalui Kinerja.....	99
Gambar 5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	100
Gambar 5.3 Model Persamaan Analisis Regresi Linear... ..	100

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	126
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	134
Lampiran 4 R tabel.....	146
Lampiran 5 Dokumentasi	148

ABSTRAK

Emiliana Eflinda Nensi(2025), Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening Pada CV Prega Lestari Di Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, SE., ME dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan Kinerja sebagai variabel mediasi pada CV Prega Lestari Samarinda. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, serta Analisis Regresi dengan variabel mediasi melalui aplikasi SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (M), sedangkan variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (M). Selanjutnya, Kompensasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Akan tetapi, variabel Kinerja (M) tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kompensasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis mengenai peran mediasi Kinerja dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Kata Kunci: kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja, kepuasan kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses yang berorientasi pada pengelolaan serta pengembangan tenaga kerja guna memastikan efektivitas operasional suatu organisasi. MSDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pembentukan budaya kerja yang positif, serta peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menyesuaikan strategi pengelolaan SDM dengan dinamika kebutuhan organisasi, termasuk pengelolaan kesejahteraan, penyelesaian konflik, dan peningkatan kepuasan kerja. Tujuan utama dari MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional maupun pribadi karyawan, sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi dalam jangka panjang.

Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi Kinerja serta Kepuasan Karyawan. Pengalaman kerja yang baik membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, memungkinkan mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, suasana nyaman, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi dan merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan berperan penting dalam meningkatkan

kepuasan kerja, karena gaji yang layak serta fasilitas pendukung memberikan apresiasi dan mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara optimal. Ketiga faktor ini, jika dikelola dengan baik, akan menciptakan sinergi positif yang berujung pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Toko alat tulis kantor memiliki peran penting dalam perekonomian masyarakat, terutama dalam menyediakan kebutuhan dasar bagi berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, dan perkantoran. Sebagai penyedia barang-barang yang esensial untuk mendukung kegiatan administratif dan pembelajaran, toko alat tulis menjadi bagian tak terpisahkan dari aktivitas ekonomi sehari-hari. Peningkatan permintaan terhadap alat tulis kantor dapat mencerminkan stabilitas dan pertumbuhan dalam sektor pendidikan dan bisnis, yang pada gilirannya berdampak pada perekonomian lokal. Selain itu, toko alat tulis juga menciptakan peluang kerja dan mendukung perekonomian mikro dengan menyediakan produk yang dapat dijangkau oleh masyarakat luas.

Salah satu toko alat tulis yang beroperasi di Samarinda adalah CV. Prega Lestari. Didirikan pada tahun 1993, perusahaan ini memiliki luas area antara 501 hingga 1000 meter persegi dan berstatus sebagai Pengusaha Kena Pajak (PKP). CV. Prega Lestari bergerak di sektor retail dan perdagangan, menyediakan berbagai perlengkapan kantor serta furniture. Adapun kategori bisnis yang dijalankan oleh CV. Prega Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kategori Bisnis CV Prega Lestari

NO	Kategori Bisnis
1.	Elektronik, Komputer & Komunikasi
2.	Jasa
3.	Kesehatan dan Kecantikan
4.	Olahraga, Hobby, Hadiah & Hiburan
5.	Pakaian, Tekstil, & Aksesoris
6.	Peralatan Industri, Mesin & Bahan Baku
7.	Peralatan Listrik, Komponen & Telekomunikasi
8.	Perlengkapan Rumah Tangga & Kantor

Sumber: Profile Perusahaan CV.Prega Lestari, Tahun 2024

CV. Prega Lestari menyediakan berbagai perlengkapan kantor (Office Supplies), termasuk alat tulis, kertas, printer, alat presentasi, serta kebutuhan kantor lainnya. Selain itu, mereka juga menawarkan furniture kantor (Office Furniture) seperti meja, kursi, lemari, partisi ruangan, dan perabotan pendukung lainnya. Sebagai perusahaan retail, CV. Prega Lestari berfokus pada penyediaan barang untuk kebutuhan perkantoran, baik bagi perusahaan, instansi, maupun individu. Produk yang dijual dirancang untuk mendukung aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. Saat ini, CV. Prega Lestari telah berkembang dengan memiliki empat cabang yang tersebar di lokasi strategis. Kantor pusatnya berlokasi di Jalan Bhayangkara No. 58, Bugis, yang berfungsi sebagai pusat inovasi dan layanan utama. Sementara itu, cabang-cabang lainnya tersebar di beberapa wilayah untuk memperluas jangkauan layanan, antara lain :

1. Jl. Kh. Agus Salim No. 23
2. Jl. M.T Haryono No. 7
3. Jl. Abdul Wahab Syahrani No. 161

Dengan lokasi yang mudah diakses, CV Prega Lestari siap memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk berkualitas dan pelayanan yang memuaskan.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas serta produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Dalam operasional toko alat tulis kantor, kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kualitas layanan pelanggan, kecepatan dalam melayani, serta ketepatan dalam mengelola transaksi dan stok barang. Karyawan dengan kinerja optimal mampu memberikan pelayanan yang responsif dan akurat, membangun hubungan baik dengan pelanggan, serta memastikan operasional toko berjalan lancar. Namun, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang berpotensi menghambat efektivitas dan produktivitas mereka.

Di CV Prega Lestari, karyawan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, khususnya dalam mengelola stok dan memenuhi pesanan pelanggan. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan sumber daya dan kurangnya pelatihan. Tanpa dukungan alat yang memadai dan prosedur kerja yang jelas, tugas sering dilakukan dalam kondisi yang kurang optimal. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target serta memenuhi kebutuhan pelanggan secara cepat dan efisien. Selain itu, meskipun karyawan berupaya beradaptasi dengan perubahan,

seperti fluktuasi permintaan produk atau perubahan sistem operasional, tantangan ini justru semakin memperumit pencapaian kinerja yang maksimal.

Permasalahan yang diidentifikasi, seperti keterlambatan dalam pemenuhan pesanan pelanggan dan kesalahan dalam pengelolaan stok, ditemukan melalui survei lapangan. Wawancara dengan karyawan juga mengungkapkan bahwa keterbatasan pelatihan serta kurangnya fasilitas kerja berdampak pada kinerja mereka. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan yang memadai terkait prosedur baru atau produk yang dijual, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, data mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan perangkat untuk memantau stok atau melayani pelanggan, juga menunjukkan bahwa faktor ini turut menghambat penyelesaian pekerjaan secara efisien.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung performa di lingkungan kerja. Berbagai aspek dapat memengaruhi tingkat kepuasan ini, termasuk komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta apresiasi terhadap kontribusi mereka. Ketika komunikasi berjalan lancar dan karyawan merasa dihargai, motivasi mereka untuk bekerja lebih baik akan meningkat. Sebaliknya, komunikasi yang kurang jelas dan tidak tepat waktu, serta minimnya penghargaan dari atasan, dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada perusahaan CV Prega Lestari, terdapat kendala dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Informasi

penting terkait pekerjaan, seperti kebijakan baru atau perubahan dalam tata kelola produk, sering kali tidak disampaikan secara jelas atau tepat waktu. Akibatnya, karyawan mengalami kebingungan dan ketidakpastian dalam menjalankan tugas mereka secara efektif. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam komunikasi dan kerja sama antara karyawan lama dan baru, di mana karyawan baru merasa enggan untuk menyampaikan pendapat atau berkolaborasi dengan senior mereka. Kurangnya pelatihan serta minimnya kegiatan team building turut berkontribusi terhadap masalah ini, sehingga hubungan antara karyawan dan manajemen menjadi kurang efisien dan kurang efektif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 14 Februari 2025, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka sering kali tidak menerima pembaruan informasi yang memadai mengenai kebijakan atau prosedur baru, sehingga mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, kurangnya tindak lanjut terhadap saran dan masukan karyawan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan mereka dan respons dari manajemen. Banyak karyawan merasa bahwa ketika mereka mengusulkan perbaikan untuk meningkatkan lingkungan kerja, tanggapan yang diberikan kurang memadai, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan suasana kerja secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi mencakup aspek finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan asuransi, serta aspek non-finansial, seperti lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan, dan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan. Gaji pokok yang kompetitif, tunjangan kesehatan, dan asuransi memberikan rasa aman bagi

karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, fasilitas seperti BPJS, asuransi, dan cuti kerja berperan penting dalam memberikan perlindungan dan kepastian bagi karyawan, terutama dalam menghadapi risiko kesehatan dan kesejahteraan.

Meskipun kompensasi finansial di CV Prega Lestari tergolong memadai, terdapat kendala dalam kompensasi non-finansial, terutama dalam aspek komunikasi dan penghargaan. Ketegangan dan persaingan yang tidak sehat di antara karyawan, khususnya antara pegawai senior dan pegawai baru, mengurangi kenyamanan di lingkungan kerja serta menghambat kolaborasi yang efektif. Selain itu, apresiasi verbal dari atasan terhadap pencapaian karyawan masih dirasa kurang, yang berdampak pada rendahnya motivasi serta kurangnya suasana kerja yang harmonis. Kurangnya penghargaan yang jelas dan komunikasi yang tidak efektif menciptakan kondisi kerja yang kurang ideal, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja individu.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan yang diberikan, mereka sering merasa kurang dihargai akibat minimnya apresiasi verbal dari atasan. Salah satu karyawan menyatakan, "Kami memang mendapatkan gaji yang kompetitif dan fasilitas kesehatan, tetapi jarang sekali menerima pujian atau pengakuan atas pencapaian kami, sehingga motivasi kami berkurang." Selain itu, beberapa karyawan juga mengungkapkan adanya ketegangan di antara pegawai, terutama antara pegawai senior dan pegawai baru. Seorang pegawai baru mengungkapkan, "Saya merasa ragu untuk menyampaikan pendapat atau bekerja sama dengan pegawai senior

karena adanya persaingan yang kurang sehat." Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam komunikasi serta kurangnya penghargaan dari atasan, yang berdampak pada suasana kerja yang kurang kondusif dan penurunan kinerja karyawan di toko.

Lingkungan Kerja yang bersih, aman, dan nyaman merupakan aspek penting yang memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang optimal, dan tata ruang yang terorganisir dengan baik memiliki dampak besar terhadap kenyamanan kerja. Kebersihan yang terjaga tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, tetapi juga meningkatkan semangat karyawan. Selain itu, pencahayaan yang memadai membantu meningkatkan konsentrasi, sementara ruang kerja yang tertata rapi dapat mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Meskipun kebersihan area penjualan cukup terjaga dengan baik di CV Prega Lestari, terdapat masalah pada kebersihan di area belakang Toko. Seringkali, terdapat tumpukan barang dan kardus yang mengganggu keindahan serta kerapian ruang tersebut. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi penampilan toko tetapi juga berdampak pada kenyamanan kerja. Penataan barang yang kurang rapi di area belakang menyulitkan karyawan dalam mencari stok dan mengelola barang secara efisien, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta menurunkan kepuasan kerja. Meskipun pencahayaan di dalam toko mendukung pelayanan pelanggan, permasalahan di area belakang tetap perlu diperhatikan agar tidak menghambat kelancaran operasional.

Berdasarkan observasi langsung di CV Prega Lestari, penulis menemukan bahwa area penjualan memang tampak bersih dan teratur, namun di ruang belakang terlihat ada penumpukan barang dan kardus yang mengganggu kerapian. Beberapa karyawan mengungkapkan kesulitan dalam mencari stok akibat ruang yang kurang terorganisir. Salah satu karyawan menyatakan, "Di belakang toko sering kali ada tumpukan barang yang membuat kami kesulitan mencari apa yang dibutuhkan, dan ini mempengaruhi kecepatan kerja kami." Meskipun kebersihan area penjualan tetap terjaga, temuan ini menunjukkan bahwa kurangnya pengelolaan dan penataan barang di area belakang dapat menghambat operasional serta berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja merupakan proses belajar yang berlangsung sepanjang karier seseorang, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan, interaksi dengan rekan kerja, serta tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Salah satu faktor yang menentukan pengalaman kerja adalah pelatihan, di mana dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memperkaya pengalaman kerja mereka. Pelatihan yang baik dan terstruktur memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang lebih dalam, khususnya dalam keterampilan teknis, layanan pelanggan, manajemen, dan pengetahuan produk. Dengan adanya pelatihan yang rutin, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang berujung pada peningkatan kualitas kinerja dan kepuasan kerja.

Di CV Prega Lestari, karyawan menghadapi kendala akibat kurangnya pelatihan yang memadai dalam meningkatkan keterampilan mereka. Meskipun

terdapat sesi informal berupa berbagi pengalaman dan tips kerja, banyak karyawan merasa bahwa hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kemampuan mereka secara signifikan. Beberapa di antaranya masih mengalami keterbatasan dalam aspek layanan pelanggan, manajemen inventaris, dan teknik penjualan. Minimnya pelatihan formal yang terstruktur membuat karyawan kurang siap menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara di CV Prega Lestari, banyak karyawan menyatakan perlunya pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Salah seorang karyawan mengungkapkan, "Meskipun kami belajar dari pengalaman sehari-hari, pelatihan formal yang lebih terstruktur akan sangat membantu kami dalam mengembangkan kemampuan." Pernyataan ini didukung oleh karyawan lain yang merasa kesulitan dalam menangani tantangan yang lebih kompleks tanpa pelatihan khusus, seperti pengelolaan inventaris atau teknik penjualan yang lebih efektif. Data ini menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan terstruktur berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Secara umum, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja serta kepuasan karyawan. Kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengalaman kerja yang berkembang melalui pelatihan dan tantangan, semuanya berkontribusi secara langsung terhadap performa dan kepuasan karyawan. Namun, beberapa permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya masih dapat memengaruhi kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut

mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi dalam mencapai kinerja optimal di CV Prega Lestari.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 5) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 6) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 7) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 8) Apakah kinerja karyawan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?
- 9) Apakah kinerja karyawan memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?

- 10) Apakah kinerja karyawan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, penulis menetapkan batasan masalah untuk memfokuskan penelitian. Adapun batasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terbatas pada Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Prega Lestari Jalan Bhayangkara Kota Samarinda.
2. Terbatas pada karyawan yang bekerja di CV Prega Lestari Jalan Bhayangkara Kota Samarinda.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.

- 7) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 8) Untuk menganalisis peran kinerja karyawan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 9) Untuk menganalisis peran kinerja karyawan dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- 10) Untuk menganalisis peran kinerja karyawan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas, Penelitian ini menjadi informasi untuk Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.
2. Bagi CV Prega Lestari, penelitian ini dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi penulis, penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama studi di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam mengaplikasikan teori ke dalam praktik di

lapangan serta meningkatkan keterampilan analisis dan metodologi penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini membahas mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Prega Lestari Kota Samarinda”** yang terdiri dari tiga bab yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab Satu berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB 2 : DASAR TEORI

Bab Dua berisikan Penelitian Terdahulu, Teori, Model Konseptual, dan Hipotesis atau Pernyataan Penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab Tiga berisikan Metode Penelitian, Definisi Oprasional Variabel, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis, dan Pengujian Hipotesis.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menghindari adanya anggapan kesamaan dengan studi yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, dalam kajian pustaka ini, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dana, A. H., dan Yulianto, A. E. (2024) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya" bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis melalui regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 27. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 37 responden yang merupakan karyawan CV Mitra Usaha Surabaya. Berdasarkan hasil uji statistik t, ditemukan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, promosi, dan kompensasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelum memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini dalam hal fokus utama, yakni sama-sama meneliti kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kesamaan lainnya terletak pada penggunaan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Meskipun demikian, terdapat perbedaan pada variabel tambahan yang

digunakan, di mana penelitian sebelumnya menggunakan promosi jabatan, sedangkan penelitian sekarang mengganti dengan pengalaman kerja. Selain itu, penelitian saat ini memiliki model yang lebih kompleks karena melibatkan kinerja sebagai variabel intervening untuk menjembatani pengaruh antara variabel bebas (kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) dengan kepuasan kerja, sedangkan penelitian Dana dan Yulianto hanya mengkaji hubungan langsung antar variabel tanpa variabel perantara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. K. (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung" menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga semakin meningkat. Selain itu, komunikasi kerja juga terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja dan kepuasan kerja mereka cenderung menurun. Terdapat persamaan antara penelitian sebelum dengan penelitian saat ini, yaitu sama-sama fokus pada pembahasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam analisisnya. Namun terdapat pula perbedaan dalam hal variabel bebas yang digunakan. Penelitian sebelum menggunakan motivasi kerja, komunikasi kerja, dan stres kerja,

sedangkan penelitian saat ini mengkaji kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Perbedaan lainnya terletak pada penggunaan variabel intervening. Penelitian sekarang menyertakan kinerja sebagai variabel perantara antara variabel bebas dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian Rahayu hanya meneliti hubungan langsung antar variabel tanpa adanya variabel intervening.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas, A. (2017). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Buku Togamas Solo, dengan seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang sebagai sampel menggunakan metode sensus. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung masing-masing 2,028 dan 2,918. Uji F juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,8% mengindikasikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja menjelaskan hampir 55% variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun, penelitian yang akan dilakukan memiliki cakupan lebih luas dengan menambahkan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja, serta

memasukkan kinerja sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Septiyani, R., & INDONESIA, S. T. I. E. M. (2022). Dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta” (Doctoral dissertation, Universitas Cendekia Mitra Indonesia). Penelitian ini merupakan studi asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden, yaitu karyawan Toko Dazzle Cabang Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling, sementara metode analisis datanya menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji t, ditemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja yang sama-sama dianalisis terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya, penelitian saat ini menambahkan variabel intervening, yaitu kinerja, sebagai perantara antara variabel bebas (kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) dengan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian terdahulu tidak menyertakan variabel intervening dan hanya meneliti hubungan langsung antar variabel.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki individu secara efektif. MSDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi (Marwansyah, 2019: 9). Sementara itu, menurut Susan (2019: 956), MSDM adalah: “Suatu usaha untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maksimal dalam memenuhi tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat”. Menurut Kasmir (2016), dalam Iqbal Arraniri dkk. (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola tenaga kerja melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Semua ini bertujuan untuk mencapai target perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (hlm. 17).

Menurut Handoko (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pelepasan tenaga kerja guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

MSDM berfokus pada individu yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi terhadap tujuan para pemangku kepentingan. Selain itu, MSDM juga

memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan mendukung keberhasilan organisasi. MSDM berfungsi sebagai sistem yang mencakup berbagai kebijakan dan praktik, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, serta promosi.

Firmansyah (2021:18) menyatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan dalam menangani isu-isu tenaga kerja berdasarkan tiga prinsip utama, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia.
2. Organisasi dapat mencapai keberhasilan jika kebijakan, prosedur, dan regulasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dirancang secara terintegrasi serta memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya organisasi, nilai-nilai yang dianut, serta gaya kepemimpinan yang berkembang dalam lingkungan tersebut memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian hasil yang optimal.

Fungsi manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang saling berhubungan dan berkesinambungan (Firmansyah, 2021: 23-24). Berikut adalah beberapa fungsi utama dalam manajemen:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*) Menentukan tujuan yang ingin dicapai serta merumuskan strategi dan langkah-langkah yang efektif untuk merealisasikannya.

2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*) Mengelola dan mengoordinasikan berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja, keuangan, dan informasi, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Fungsi kepemimpinan (*leading*) Memberikan arahan dan motivasi kepada individu maupun tim agar dapat bekerja secara optimal, termasuk melalui komunikasi yang efektif.
4. Fungsi pengendalian (*controlling*) Memantau kinerja organisasi dan melakukan evaluasi serta penyesuaian yang diperlukan agar pelaksanaan kerja tetap selaras dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan layanan mereka terhadap organisasi. Bentuknya dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif lainnya. Tujuan utama kompensasi adalah menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, meningkatkan kinerja, serta mendukung kepuasan karyawan. Dengan sistem imbalan yang adil dan kompetitif, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berikut beberapa definisi kompensasi menurut para ahli:

Kompensasi Menurut Pranata (2020), ia mengatakan: “Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Pengelolaan kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik diyakini mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Garaika (2020) ia mengatakan: Kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Suryanto (2020) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas jasa dan kontribusi mereka. Penghargaan ini tidak terbatas pada uang, tetapi juga dapat berupa barang yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan eksternal yang diterima karyawan, seperti upah, gaji, insentif, bonus, serta berbagai tunjangan lainnya. Saat ini, masih terdapat fenomena di mana kebijakan kompensasi belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi karyawan, padahal kompensasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja yang optimal.

Mangkuprawira, dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, menyatakan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya serta mempertahankan dan mengelola karyawan dengan lebih efektif. Sebaliknya, jika kompensasi tidak mencukupi, ada kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan perusahaan, sementara mencari pengganti yang sesuai bukanlah hal yang mudah (Mangkuprawira, 2017:196).

Ketidakpuasan terhadap sistem pembayaran dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, meningkatkan keluhan, memicu aksi mogok kerja, serta menyebabkan dampak fisik dan psikologis, seperti tingginya tingkat absensi dan pergantian karyawan. Hal ini, dalam jangka panjang, dapat berpengaruh pada kesejahteraan mental karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan secara

berlebihan, perusahaan maupun individu dapat kehilangan daya saing, serta menimbulkan perasaan gelisah, bersalah, dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja.

2.3.1 Unsur Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dua unsur utama. Menurut Mangkunegara (2009), unsur kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori besar: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kedua unsur ini saling melengkapi dan berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

1. Kompensasi Finansial (Moneter)

Kompensasi finansial mencakup segala bentuk imbalan yang dapat dihitung dengan uang. Hal ini meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka. Kompensasi ini langsung berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan serta tingkat kontribusi seorang karyawan.

2. Kompensasi Non-Finansial

Sebaliknya, kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak bersifat material, namun memiliki nilai yang sangat penting bagi kesejahteraan karyawan. Hal ini termasuk penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan untuk pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta pengakuan atas kontribusi karyawan dalam bentuk non-moneter.

Di sisi lain, Siagian (2014) memberikan pandangan yang lebih komprehensif mengenai unsur-unsur kompensasi. Menurutnya, kompensasi terdiri dari empat unsur utama yang saling melengkapi.

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk finansial, seperti gaji pokok, tunjangan tetap, bonus, serta insentif.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Meliputi berbagai manfaat yang tidak berbentuk uang secara langsung, namun tetap memiliki nilai bagi karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, program pensiun, serta fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan.

3. Kompensasi Pekerjaan (*Job Compensation*)

Kompensasi pekerjaan berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jenis dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalankan.

4. Kompensasi Sosial (*Social Compensation*)

Kompensasi sosial mengacu pada penghargaan yang berhubungan dengan lingkungan sosial di dalam perusahaan, seperti hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkembang, dan rasa aman yang dihasilkan dari budaya organisasi yang sehat.

4.3.2 Fungsi Kompensasi

Pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang memadai. Kompensasi yang tinggi bagi karyawan menandakan bahwa organisasi memperoleh manfaat dan

keuntungan maksimal dari karyawan tersebut, karena besaran kompensasi umumnya disesuaikan dengan tingkat produktivitas kerja.

Masram dan Mu'ah (2015: 105) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik tidak hanya berkontribusi pada stabilitas organisasi, tetapi juga berperan dalam mendukung stabilitas serta pertumbuhan ekonomi secara lebih luas. Sementara itu, Ishak Arep dan Henn Tanjung dalam Buku *Manajemen Motivasi* (2002: 125) mengungkapkan bahwa banyak organisasi kehilangan sumber daya manusia berkualitas setelah melalui proses rekrutmen yang sulit, akibat sistem kompensasi yang kurang menarik. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berfungsi untuk menarik tenaga kerja berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan mereka agar tetap berkontribusi dalam organisasi.

Secara umum, kompensasi memiliki beberapa tujuan, sebagaimana dijelaskan oleh Henry Simamora (2014: 79) dalam Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, antara lain:

1. Menarik Tenaga Kerja yang Berkualitas

Calon karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi cenderung lebih tertarik pada perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan tingkat kompensasi yang kompetitif untuk menarik talenta terbaik.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Untuk mencegah karyawan yang berkinerja baik berpindah ke perusahaan lain, kompensasi harus dikelola dengan baik agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kontribusi mereka.

3. Menjamin Keadilan

Sistem pengupahan dan penggajian harus didasarkan pada prinsip keadilan, sehingga setiap karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

4. Mengapresiasi Perilaku Positif

Kompensasi yang efektif dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong perilaku yang mendukung pertumbuhan perusahaan, seperti kinerja yang baik, loyalitas, pengalaman, dan tanggung jawab yang lebih besar.

5. Mengontrol Biaya

Program kompensasi yang dirancang dengan baik memungkinkan perusahaan memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dengan biaya yang efisien.

6. Mematuhi Regulasi Hukum

Administrasi kompensasi harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, agar perusahaan tetap beroperasi sesuai dengan standar hukum yang ditetapkan.

2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mengacu pada durasi dan aktivitas yang dijalani seseorang dalam dunia kerja, di mana mereka memperoleh serta mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi di bidang tertentu. Ini mencakup pekerjaan sebelumnya, baik penuh waktu maupun paruh waktu, serta magang, di mana individu memperoleh keterampilan teknis dan interpersonal, menyelesaikan proyek, dan mengemban tanggung jawab. Pengalaman kerja penting untuk

meningkatkan daya saing di pasar kerja, memberikan konteks praktis untuk pendidikan, dan membantu individu memahami dinamika dunia kerja, sehingga sering menjadi pertimbangan utama dalam proses perekrutan perusahaan. Berikut beberapa definisi pengalaman kerja menurut para ahli:

Menurut Sasongko (2018), “Total waktu dan aktivitas yang dihabiskan seseorang dalam lingkungan kerja yang spesifik, di mana individu tersebut mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan bidang yang ditekuni. Pengalaman ini mencakup berbagai jenis pekerjaan, baik yang bersifat formal maupun informal, dan berkontribusi pada pembentukan karakter serta profesionalisme seseorang dalam dunia kerja”. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), pengalaman kerja merupakan rangkaian aktivitas dan tugas yang dijalankan individu dalam suatu pekerjaan, yang memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang dibutuhkan di dunia profesional. Pengalaman ini mencakup interaksi dengan rekan kerja, pemecahan masalah, dan pengembangan kompetensi yang mendukung keberhasilan karier. Menurut Sutjiono (2009:132), pengalaman kerja mengacu pada: “Lamanya seseorang berkontribusi tenaga di sebuah perusahaan, sering disebut juga sebagai masa kerja atau *“length of service”*. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya waktu yang dihabiskan seseorang dalam mempelajari dan menjalankan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik.

Malayu (2017) mengatakan bahwa pengalaman dalam hal promosi mengacu pada pengakuan waktu seorang karyawan bekerja di tempat kerja. Dalam situasi ini, keputusan tentang promosi didasarkan pada pengalaman kerja yang telah dimiliki seseorang selama waktu mereka bekerja di perusahaan. Dalam proses

promosi, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama diprioritaskan. Menurut pernyataan di atas, faktor yang akan dipertimbangkan saat memilih kandidat pegawai adalah jam kerja.

2.4.1 Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Beberapa aspek yang digunakan untuk menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan, yang juga berfungsi sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2009:43), antara lain:

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

3. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, dan kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Riani (2011:131), pengalaman kerja dapat diukur sebagai alat untuk menganalisis dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai pengalaman kerja seseorang meliputi:

1. Gerakan yang mantap dan lancar

Karyawan yang memiliki pengalaman cenderung bekerja dengan gerakan yang pasti, tanpa menunjukkan keraguan dalam setiap tugas yang dilakukan.

2. Gerakan yang teratur dan berulang

Kebiasaan yang terbentuk dari rutinitas kerja menciptakan pola gerakan yang konsisten dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

3. Respon cepat terhadap sinyal atau tanda-tanda

Karyawan yang berpengalaman lebih peka terhadap berbagai tanda atau indikasi, termasuk potensi risiko seperti kecelakaan kerja, sehingga mereka dapat bertindak dengan lebih cepat dan tepat.

4. Kemampuan memprediksi kesulitan

Berbekal pengalaman yang dimiliki, karyawan mampu memperkirakan masalah yang mungkin muncul dan lebih siap untuk mengatasinya.

5. Bekerja dengan tenang

Pengalaman kerja meningkatkan kepercayaan diri, sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih tenang dan terfokus.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalam Kerja

Menurut Handoko (dalam Tarigan, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4.3 Manfaat Pengalam Kerja

Perusahaan cenderung lebih memprioritaskan tenaga kerja berpengalaman dibandingkan dengan mereka yang belum memiliki pengalaman. Hal ini dikarenakan pekerja yang sudah memiliki pengalaman dianggap lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian, pengalaman kerja memberikan keuntungan bagi baik perusahaan maupun karyawan

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup cenderung lebih terampil dalam bidangnya, sehingga proses penyelesaian tugas dapat dilakukan dengan lebih efisien. Produktivitas karyawan sangat bergantung pada tingkat pengalaman kerja mereka—semakin lama pengalaman kerja, semakin mudah bagi mereka dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, minimnya pengalaman dapat berdampak pada efektivitas dan optimalisasi kinerja karyawan.

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Meskipun bukan bagian langsung dari proses operasional, lingkungan kerja tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman bagi karyawan serta memungkinkan mereka bekerja lebih optimal. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Lingkungan kerja terdiri dari berbagai komponen yang berperan dalam mendukung aktivitas karyawan di perusahaan. Lingkungan yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti lokasi kerja, furnitur, suhu, pencahayaan, warna, aroma, dan tingkat kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal antara karyawan, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Hubungan ini berperan penting dalam aspek psikologis karyawan dan dapat memengaruhi dinamika kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Ardianti et al., 2018). Lingkungan kerja yang ideal tercermin ketika individu dalam perusahaan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, merasa nyaman selama bekerja, dan memiliki kondisi kesehatan yang baik (Hartanto & Turangan, 2021). Berikut beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli:

Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, serta kelengkapan

peralatan kerja. Lingkungan kerja juga mencakup fasilitas, kondisi sekitar, dan metode kerja yang berkontribusi terhadap kinerja individu maupun kelompok. Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, kondisi di sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang berdampak pada kinerja individu, baik secara personal maupun dalam tim.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan selama bekerja yang dapat memengaruhi mereka serta tugas yang mereka jalankan.

2.5.1 Teori Lingkungan Kerja

Menurut teori dua faktor atau (*two-factor theory*), kepuasan kerja dapat tercapai jika faktor-faktor tertentu tersedia, sedangkan ketiadaannya dapat memicu ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini sering dikaitkan dengan aspek-aspek lingkungan kerja, seperti kompensasi, kondisi tempat kerja, jaminan keamanan, kualitas supervisi, serta hubungan antar karyawan.

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang menentukan baik tidaknya lingkungan kerja. Salah satu indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik dan tepat akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan tidak cepat lelah matanya.

2. Udara

Ketika membahas faktor udara, dua hal yang sering diperhatikan adalah suhu dan tingkat kelembapan dalam udara tersebut.

3. Suara

Untuk mengurangi kebisingan, penting untuk menempatkan alat-alat yang menghasilkan suara keras, seperti mesin ketik dan telepon, di area khusus agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menyelesaikan tugas mereka.

4. Warna

Pemilihan warna yang sesuai untuk dinding dan peralatan dapat berdampak pada kondisi mental karyawan.

2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan (employee performance) mengacu pada hasil kerja individu dalam organisasi yang bertujuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk mengukur efektivitas kerja karyawan, dilakukan proses penilaian kinerja. Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kemudian hasilnya disampaikan kepada pegawai sebagai bentuk umpan balik.

Dalam manajemen, istilah kinerja sering dikaitkan dengan hasil kerja, prestasi kerja, atau performance (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Kinerja merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga. Jika kinerja karyawan baik, maka organisasi akan lebih mudah mencapai target yang diinginkan.

Kinerja dapat dilihat dari dua perspektif utama, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari seluruh pencapaian yang diperoleh organisasi secara keseluruhan. Kedua aspek ini saling berhubungan, karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia serta kontribusi aktif karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Riani (2011:139), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Kinerja diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran yang ditetapkan, dengan membandingkan hasil kerja nyata terhadap standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan dalam periode tertentu.

Sementara itu, Mangkunegara (2009:35) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya, yang mencerminkan efektivitas individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung kesuksesan organisasi, tetapi juga menunjukkan kompetensi serta dedikasi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau output kerja seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya, dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh perpaduan antara motivasi dan kompetensi dalam menyelesaikan tugas. Seseorang perlu memiliki keterampilan dan kesiapan yang memadai, namun kedua faktor ini tidak akan maksimal tanpa pemahaman yang jelas tentang tugas serta cara melaksanakannya. Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang menggambarkan sejauh mana seseorang menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat secara mental adalah mereka yang memiliki keseimbangan yang kuat antara aspek psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Ketika keseimbangan ini terjaga dengan baik, individu tersebut mampu mempertahankan tingkat konsentrasi yang tinggi. Konsentrasi yang baik menjadi faktor utama dalam membantu seseorang mengelola serta memanfaatkan potensinya secara maksimal dalam menjalankan tugas dan aktivitas kerja sehari-hari demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi berperan penting dalam mendukung individu mencapai kinerja optimal. Beberapa aspek lingkungan organisasi yang berkontribusi dalam hal ini meliputi kejelasan deskripsi pekerjaan,

kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang pengembangan karier, serta fasilitas kerja yang cukup memadai (Mangkunegara, 2017:16).

2.6.2 Manfaat Kinerja

Menurut Soelistya dkk (2021:93), manfaat dari penilaian kinerja meliputi:

1. Mengidentifikasi Perkembangan Karyawan

Penilaian kinerja membantu memahami kebutuhan pelatihan, memberikan umpan balik mengenai pekerjaan, mengevaluasi transfer dan penugasan, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

2. Pengambilan Keputusan Administratif

Penilaian ini digunakan untuk membuat keputusan terkait gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, mengakui pencapaian kinerja, menghentikan kontrak kerja, dan mengidentifikasi karyawan dengan kinerja yang buruk.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja membantu menentukan kebutuhan pelatihan, mengevaluasi tujuan perusahaan, mendukung pencapaian sasaran, menilai sistem sumber daya manusia, dan memperkuat kebutuhan pengembangan organisasi.

4. Dokumentasi

Dokumentasi hasil penilaian kinerja mencakup validasi untuk penelitian, pencatatan keputusan sumber daya manusia, dan pemenuhan persyaratan hukum.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Robinson (2007), faktor kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Menilai sejauh mana pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang menunjukkan perhatian terhadap detail, kesalahan yang minim, dan hasil yang memenuhi atau melebihi ekspektasi akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik.

2. Kuantitas Pekerjaan

Ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Karyawan yang mampu menghasilkan output lebih banyak atau lebih efisien biasanya dianggap memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Ketepatan Waktu

Menilai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting dalam menilai kinerja seorang karyawan.

4. Inisiatif dan Kreativitas

Faktor ini mengukur sejauh mana karyawan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah atau berinovasi untuk memperbaiki cara kerja. Karyawan yang mampu berpikir kreatif dan menawarkan solusi baru sering dianggap lebih bernilai dalam organisasi.

5. Kemampuan Beradaptasi

Ini berkaitan dengan bagaimana karyawan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi, seperti perubahan teknologi, struktur, atau tugas yang baru. Karyawan yang mudah beradaptasi biasanya dapat mempertahankan kinerja mereka meskipun dalam situasi yang berubah.

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2000), kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor berikut:

1. Produktivitas Kerja

Ini adalah ukuran seberapa banyak hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dibandingkan dengan input yang digunakan (seperti waktu, sumber daya, dan tenaga). Karyawan yang mampu menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang terbatas menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

2. Komitmen terhadap Organisasi

Menilai tingkat keterlibatan dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki hubungan yang lebih kuat dengan tujuan dan visi perusahaan.

3. Kerja Sama Tim

Faktor ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan-rekannya. Kemampuan berkomunikasi, berbagi ide, dan mendukung anggota tim lainnya merupakan bagian penting dari kinerja seorang karyawan.

4. Kemampuan Mengelola Konflik

Mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu mengelola dan

menyelesaikan konflik yang muncul baik dalam lingkungan kerja dengan rekan sejawat atau dengan atasan. Karyawan yang dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif biasanya lebih produktif dan berhasil dalam pekerjaan mereka.

5. Kepemimpinan

Bagi karyawan yang memegang posisi kepemimpinan atau yang diharapkan untuk menunjukkan sifat kepemimpinan, faktor ini mencakup kemampuan untuk memotivasi tim, mengambil keputusan yang tepat, dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi.

2.7 Kepuasan Kerja

2.7.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bersifat subjektif, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang mereka anut. Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa nyaman atau tidak dengan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kesenjangan antara imbalan yang diterima dan ekspektasi karyawan terhadap apa yang seharusnya mereka peroleh (Afandi, 2021).

Kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja mereka. Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencakup unsur kognitif, afektif, dan sosial. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan positif atau kebahagiaan yang timbul dari pengalaman kerja seseorang.

Beberapa definisi Kepuasan Kerja menurut para ahli:

Malayu SP Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin agar moral, dedikasi, kecintaan, dan disiplin karyawan meningkat. Karyawan akan menilai pekerjaannya berdasarkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko mengartikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, baik menyenangkan maupun tidak, yang dipengaruhi oleh imbalan material dan non-material (psikologis). Dewi dan Harjoyo (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis lainnya.

Menurut Luthans (2016:32), terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dijadikan dasar pengembangan instrumen pengukuran variabel kepuasan kerja, yaitu:

1. Tingkat daya tarik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.
3. Peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.
4. Kompetensi atasan dalam memberikan dukungan teknis, perilaku, serta dukungan dari rekan kerja.

2.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam buku Edy Sutrisno (2009:77-78), beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi:

1. Peluang Pengembangan Karier – Adanya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman serta meningkatkan keterampilan selama bekerja.

2. Keamanan Kerja – Rasa aman dalam bekerja berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan.
3. Gaji – Ketidakpuasan lebih sering muncul akibat gaji yang tidak sesuai dibandingkan dengan kepuasan karena besaran gaji itu sendiri.
4. Perusahaan dan Manajemen – Lingkungan kerja yang stabil dan sistem manajemen yang baik berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.
5. Supervisi dan Atasan – Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan absensi tinggi dan tingginya tingkat pergantian karyawan.
6. Kondisi Kerja – Faktor seperti ventilasi, pencahayaan, fasilitas toilet, kantin, dan area parkir memengaruhi kenyamanan kerja.
7. Interaksi Sosial dalam Pekerjaan – Hubungan sosial di tempat kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.
8. Komunikasi – Komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen, termasuk kesiapan atasan untuk mendengar serta mengakui pendapat dan pencapaian karyawan, berkontribusi pada rasa puas dalam bekerja.

2.7.3 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan menyatakan bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dalam lingkungan kerja. Teori ini menekankan tiga aspek utama, yaitu input, hasil, serta konsep keadilan dan ketidakadilan. Input mengacu pada berbagai faktor yang dianggap bernilai oleh karyawan dan berkontribusi terhadap pekerjaan mereka, seperti pengalaman, keterampilan, jumlah tugas yang dikerjakan, serta fasilitas atau alat yang digunakan dalam bekerja.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori Nilai berfokus pada situasi di mana hasil yang diperoleh dari pekerjaan sesuai dengan harapan individu. Semakin banyak orang yang merasa hasil yang mereka terima sesuai, tingkat kepuasan mereka akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika hasil yang diterima tidak memenuhi harapan, kepuasan akan menurun. Teori ini menekankan bahwa penilaian terhadap hasil tidak tergantung pada identitas individu yang menerimanya; semakin besar selisih antara harapan dan kenyataan, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

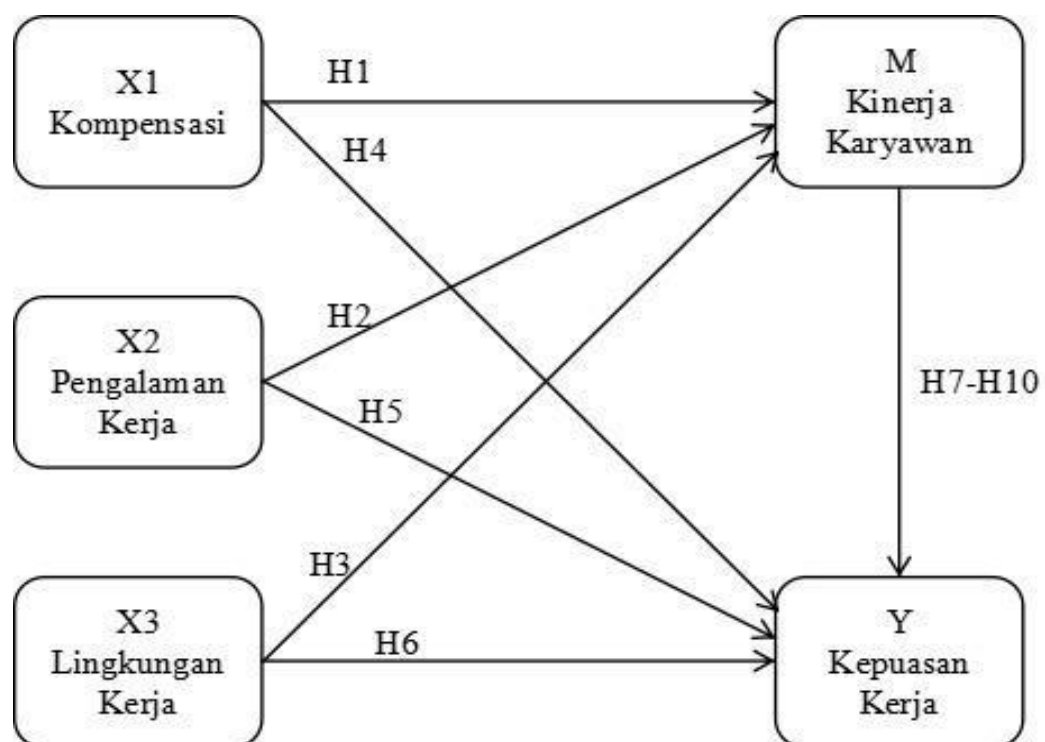
3. Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Teori Dua Faktor menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua konsep yang terpisah. Teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan ke dalam dua kategori utama: faktor pemicu kepuasan (*motivator*) dan faktor penyebab ketidakpuasan (*hygiene factors*).

Faktor motivator berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk berprestasi, serta peluang mendapatkan penghargaan dan promosi. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan akan merasa puas, tetapi ketidakhadirannya tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan. Sementara itu, faktor hygiene mencakup aspek seperti gaji, supervisi, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor-faktor ini berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas, namun jika terpenuhi, hal itu hanya mencegah ketidakpuasan tanpa secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

2.8 Model Konseptual

Model konseptual dikembangkan dengan mengacu pada berbagai teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian. Proses ini menghasilkan asumsi yang divisualisasikan dalam bagan alur pemikiran dan kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Berdasarkan teori yang telah dibahas serta hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel seperti Kompensasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, kerangka penelitian dapat ditampilkan dalam Gambar 2.1



Gambar 2.1 Diagram Model Konseptual

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H2: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H5: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H6: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H7: Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H8: Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.
- H9: Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.

H10: Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Prega Lestari Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, biasanya disajikan dalam bentuk angka atau statistik.

Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk mengevaluasi pengaruh variabel seperti kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di CV Prega Lestari.

Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja), serta menilai peran variabel intervening (kinerja karyawan).

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Menurut Suhardi (2023) definisi operasional variabel merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel akan diukur dalam sebuah penelitian. Definisi ini memberikan referensi yang berguna bagi penelitian lain yang menggunakan variabel serupa. Tujuannya adalah untuk menunjukkan cara pengukuran atau pengoperasionalan suatu konsep, sehingga konsep tersebut dapat diteliti atau diukur secara empiris. Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (x1)	Pemberian imbalan oleh CV Prega Lestari kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan hasil kerja mereka.	a. Kompensasi Langsung, gaji, tunjangan, bonus b. Kompensasi Tidak Langsung, tunjaga kesehatan, BPJS, asuransi c. Kompensasi Pekerjaan, penghargaan dari atasan d. Kompensasi Sosial ,hubungan antara karyaan, kesempatan berkembang, rasa aman Siagian (2014)	Likert's
Pengalaman Kerja (x2)	Pengetahuan,keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu	a. Lama waktu / masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan (Foster,2001:43)	Likert's

Lingkungan Kerja (x3)	Aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.	a. Pencahayaan b. Udara c. Warna d. Suara Afandi (2018:70)	Likert's
Kinerja (M)	Capaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.	a. Kualitas Pekerjaan b. Kuantitas Pekerjaan c. Ketepatan Waktu d. Inisiatif dan Kreativitas e. Kemampuan Beradaptasi Robinson (2007)	Likert's
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap kondisi dan lingkungan kerja mereka.	a. Kesempatan untuk maju. b. Keamanan kerja. c. Gaji. d. Perusahaan dan manajemen. e. Pengawasan dan supervisi f. Kondisi kerja. g. Aspek sosial dalam pekerjaan. h. Komunikasi Afandi(2021)	Likert's

Sumber : Landasan Teori Bab II.

3.3 Populasi dan Sempel

3.3.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan CV Prega Lestari yang berlokasi di Jalan Bhayangkara, Kota Samarinda, dengan jumlah total 44 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:109), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti sebagai perwakilan. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh (sensus)**, di mana seluruh 44 karyawan CV Prega Lestari dijadikan sampel. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif dari seluruh populasi karyawan selama periode penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini efektif digunakan jika peneliti telah memahami dengan jelas variabel yang akan diukur dan informasi yang diharapkan dari responden.

Metode ini cocok diterapkan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar di berbagai lokasi. Kuesioner dapat berbentuk pertanyaan terbuka maupun

tertutup dan dapat diberikan secara langsung, dikirim melalui pos, atau disebarakan secara daring.

Dalam penelitian ini, digunakan **skala Likert** untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi individu terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Selain itu, dilakukan **studi pustaka**, yaitu pengumpulan data melalui kajian teori dan referensi yang relevan dari buku, jurnal, internet, serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

3.4.2 Wawancara

Menurut Hardani dkk (2020:137), wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua pihak, baik secara langsung maupun dalam bentuk percakapan dengan tujuan tertentu. Dalam wawancara, terdapat pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan narasumber (interviewee) yang memberikan jawaban. Wawancara dibagi menjadi dua jenis:

1. Wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang menggunakan pedoman atau daftar pertanyaan agar tetap terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara tak terpimpin, yang bersifat spontan tanpa struktur tetap (Abubakar, 2021:68).

Dalam penelitian ini, digunakan **wawancara terpimpin** untuk menggali informasi lebih dalam mengenai kondisi dan permasalahan yang terjadi di CV Prega Lestari serta memperoleh data langsung dari para karyawan. Data yang telah dikumpulkan perlu dianalisis dan diolah terlebih dahulu agar dapat memberikan manfaat sebagai dasar pengambilan keputusan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai teknik yang akan dijelaskan lebih lanjut.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah metode yang memanfaatkan statistik untuk mengolah dan menganalisis data numerik dalam penelitian (Sunyoto, 2011). Proses ini bertujuan untuk mengukur serta memperkirakan hubungan kuantitatif antara satu variabel dengan variabel lainnya menggunakan teknik uji statistik agar hasil yang diperoleh lebih akurat.

Dalam penelitian ini, alat statistik yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Program for Social Science*), yaitu perangkat lunak yang berfungsi untuk menganalisis data statistik secara efisien.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sehingga dapat memberikan wawasan baru atau memperbaiki pemahaman yang telah ada (Sugiyono, 2019). Analisis ini digunakan untuk menginterpretasikan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Penilaian dilakukan menggunakan **skala Likert**, dengan pembobotan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pembobotan Pertanyaan dalam Kuesioner

Skala Likert	Keterangan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2017:93)

3.5.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang sah dan dapat diandalkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat mengukur aspek yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan **SPSS Statistics versi 27**. Kriteria penilaian didasarkan pada perbandingan antara nilai **r hitung** dan **r tabel**.

- Jika **r hitung** > **r tabel**, maka item dianggap **valid**.
- Jika **r hitung** < **r tabel**, maka item dianggap **tidak valid**.

Nilai **r tabel** ditentukan berdasarkan jumlah responden (**n**) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali. Menurut Arikunto (2016), instrumen dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya, menghasilkan data

yang stabil, dan tidak mengalami perubahan signifikan ketika digunakan dalam kondisi yang sama.

Instrumen dianggap **reliabel** jika nilai **Cronbach's Alpha** lebih besar dari **0,60**, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang baik.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar statistik, sehingga hasil analisis lebih valid dan dapat diandalkan (Hasan & Iqbal, 2002).

Beberapa uji dalam asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena dalam uji **t** dan **F**, asumsi normalitas residual harus terpenuhi. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai **Signifikansi (Sig.)** $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai **Signifikansi (Sig.)** $\leq 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Jika terjadi multikolinieritas, koefisien regresi menjadi tidak stabil dan kesalahan perhitungan dapat meningkat

secara signifikan (Ghozali, 2011:105). Sebagai pedoman, korelasi antar variabel independen idealnya tidak melebihi **0,50**.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variansi residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi **homoskedastisitas**, di mana variansi residual tetap konsisten antar pengamatan (Ghozali, 2011:139). Salah satu metode untuk menguji heteroskedastisitas adalah **uji Glejser**. Jika variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap residual, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikansi lebih dari **5% (0,05)**, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4.4 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Uji ini merupakan persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan menggunakan **SPSS (Statistical Product and Service Solution)** dengan menguji linearitas pada tingkat signifikansi **0,05**. Jika nilai **signifikansi (linearity) < 0,05**, maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linear.

3.5.5 Analisis Regresi dengan Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervening merupakan variabel perantara yang berada di antara variabel independen dan dependen. Keberadaannya membuat variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah **Kausal Step**, yang dikembangkan oleh **Baron dan Kenny (1986)**.

Kriteria Metode Kasual Step:

1. Model Persamaan

a) Persamaan 1: $Y = a_1 + c_1X_1 + c_2X_2 + c_3X_3$

b) Persamaan II: $M = a_2 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$

c) Persamaan III: $Y = a_3 + c_1'X_1 + c_2'X_2 + c_3'X_3 + bM$

2. Variabel M sebagai intervening, jika:

a) Model I : X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y

b) Model II : X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap M

c) Model III : X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh sedangkan M berpengaruh signifikan terhadap Y

3. Tahapan Regresi:

a) Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y

b) Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap M

c) Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y dengan memasukan variabel M sebagai intervening

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji **F** digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat signifikansi **5% ($\alpha = 0,05$)**.

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi **5% ($\alpha = 0,05$)**.

2. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
3. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (**Adjusted R^2**) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

CV. Prega Lestari adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1993 dan berlokasi di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dengan pengalaman lebih dari tiga dekade, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu penyedia kebutuhan kantor dan furniture terkemuka di wilayahnya. Memiliki area operasional seluas 501 hingga 1000 meter persegi dan didukung oleh 11 hingga 50 karyawan, CV. Prega Lestari melayani berbagai segmen pasar dengan produk yang beragam. Bidang usahanya mencakup perlengkapan rumah tangga dan kantor, elektronik, komputer dan komunikasi, jasa, kesehatan dan kecantikan, olahraga, hobi, hadiah dan hiburan, pakaian dan aksesoris, peralatan industri, serta komponen listrik dan telekomunikasi. Sebagai grosir peralatan kantor, perusahaan ini dikenal akan pelayanannya yang ramah, produk yang lengkap, serta dukungan sistem pembayaran yang fleksibel, termasuk kartu debit dan kredit.

CV. Prega Lestari bergerak di industri perdagangan eceran, khususnya dalam bidang toko elektronik, komputer, unit periferal, perangkat lunak, dan peralatan telekomunikasi. Selain itu, perusahaan ini juga melayani penjualan buku, koran, serta berbagai alat tulis dan perlengkapan kantor di toko khusus. Tidak hanya fokus pada aktivitas ritel, CV. Prega Lestari turut terlibat dalam kegiatan konsultasi manajemen sebagai bentuk layanan profesional yang lebih luas. Dengan kode ISIC 47, 4741, 4761, dan 7020, perusahaan ini menunjukkan legalitas serta diversifikasi

usahnya di sektor perdagangan. Berlokasi di Jl. Bhayangkara No. 58, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur, perusahaan ini berada di bawah kepemilikan Ibu Titi Cahyadi.

4.1.2 Visi Dan Misi

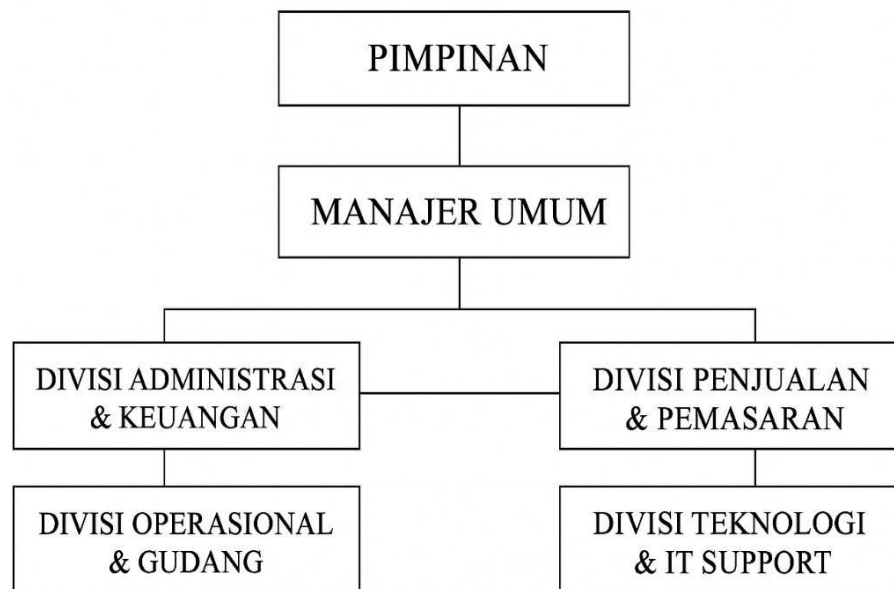
1. Visi

Menjadi perusahaan perdagangan terdepan dan terpercaya di Kalimantan Timur yang menyediakan kebutuhan kantor, rumah tangga, dan teknologi secara lengkap, inovatif, dan profesional.

2. Misi

1. Menyediakan produk berkualitas tinggi di berbagai bidang seperti perkantoran, elektronik, furniture, dan telekomunikasi.
2. Memberikan pelayanan ramah, cepat, dan fleksibel untuk kepuasan pelanggan.
3. Mengembangkan sistem distribusi yang efisien untuk menjangkau pasar ritel dan grosir.
4. Menjalin kemitraan jangka panjang dengan pelanggan, instansi, dan pelaku industri lainnya.

4.1.3 Struktur Organisasi CV Prega Lestari



Sumber: CV. Prega Letari Samarinda, 2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Prega Lestari

4.1.3.1 Pimpinan

1. Menentukan arah, strategi, dan kebijakan utama perusahaan.
2. Mengawasi jalannya/ operasional perusahaan secara umum.
3. Mengambil keputusan penting dalam pengembangan usaha dan kerja sama.
4. Menjaga hubungan dengan pihak eksternal seperti supplier besar, instansi pemerintah, dan mitra bisnis.

4.1.3.2 Manajer Umum

1. Mengkoordinasikan seluruh divisi agar bekerja sesuai target dan SOP.
2. Menjadi penghubung antara direktur dan semua divisi.
3. Mengawasi kinerja tim dan mengatur distribusi tugas.
4. Mengelola operasional harian dan menyelesaikan masalah internal.

4.1.3.3 Divisi Administrasi & Keuangan

1. Mengelola data keuangan: pemasukan, pengeluaran, penggajian.
2. Administrasi umum: surat menyurat, dokumen legal, pengarsipan.
3. Membuat laporan keuangan dan analisis kas.
4. Mengatur sistem pembayaran pelanggan (tunai, debit, kredit).
5. Bertanggung jawab atas pembukuan dan kepatuhan pajak.

4.1.3.4 Divisi Penjualan & Pemasaran

1. Menjual produk ke pelanggan ritel dan grosir.
2. Menjalankan promosi baik online maupun offline.
3. Menangani pelanggan (customer service), termasuk keluhan dan permintaan
4. Mengelola media sosial, marketplace, dan strategi branding.
5. Mengembangkan jaringan klien dan menjalin kerja sama.

4.1.3.5 Divisi Operasional & Gudang

1. Menerima, menyimpan, dan mendistribusikan barang.
2. Mengatur stok, keluar-masuk barang, dan update inventaris.
3. Menyiapkan barang sesuai pesanan dan melakukan pengiriman.

4. Memastikan kebersihan, keamanan, dan keteraturan gudang.
5. Berkoordinasi dengan tim penjualan soal ketersediaan produk.

4.1.3.6 Divisi Teknologi & IT Support

1. Menangani masalah teknis seperti komputer, printer, internet.
2. Mengelola sistem penjualan digital dan perangkat lunaknya.
3. Memelihara website, e-commerce, dan sistem kasir (POS).
4. Menyediakan dukungan untuk operasional berbasis teknologi.
5. Menjaga keamanan data perusahaan dan backup sistem.

4.1.4 Lokasi Perusahaan

CV. Prega Lestari berlokasi di Jl. Bhayangkara No. 58, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Lokasi ini berada di kawasan strategis perkotaan sehingga mudah dijangkau oleh konsumen maupun mitra usaha. Keberadaan perusahaan di pusat kota mendukung kelancaran aktivitas perdagangan, baik dalam hal pelayanan langsung kepada pelanggan maupun distribusi produk yang ditawarkan. Dengan lokasi yang mudah diakses, CV. Prega Lestari mampu menjangkau berbagai segmen pasar, mulai dari konsumen individu, pelaku usaha kecil dan menengah (UKM), instansi pemerintah, hingga perusahaan swasta yang membutuhkan perlengkapan kantor maupun furniture.

4.1.5 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Karyawan CV. Prega Lestari, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi CV. Prega Lestari dalam meningkatkan kinerja

karyawan yang sesuai dengan karakteristik karyawan masa yang akan datang. Karakteristik atau identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan jabatan yang diuraikan sebagaimana berikut ini:

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Orang	Presentase
Perempuan	25	56,8 %
Laki-laki	19	43,2 %
Jumlah	44	100 %

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah **perempuan**, dengan proporsi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian berasal dari kalangan perempuan. Meskipun jumlah responden laki-laki lebih sedikit, mereka tetap memberikan kontribusi yang berarti dalam penelitian ini.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyak(Karyawan)	Presentase
<20 tahun	9	20,5 %
21-30 tahun	35	79,5 %
31-40 tahun	-	%
>40 tahun	-	%
Jumlah	44	100 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 79,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif

dan aktif dalam dunia kerja. Sementara itu, responden dengan usia di bawah 20 tahun berjumlah 9 orang atau 20,5%, yang berarti kelompok usia muda juga turut berpartisipasi dalam penelitian ini meskipun dalam jumlah yang lebih sedikit.

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Banyak(Karyawan)	Presentase
SD/Sederajat	-	%
SMP/Sederajat	-	%
SMA/Sederajat	31	70,5 %
Sarjana	13	29,5 %
Pascasarjana	-	%
Jumlah	44	100 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 31 orang atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada CV. Prega Lestari memiliki latar belakang pendidikan menengah atas. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 13 orang atau 29,5%, yang berarti masih terdapat sebagian karyawan dengan pendidikan tinggi namun dalam jumlah yang lebih sedikit.

4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Banyak(Karyawan)	Presentase
<1 tahun	19	43,2%
1-3 tahun	19	43,2%
>3 tahun	6	13,6%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun dan 1–3 tahun, masing-masing sebanyak 19 orang atau 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Prega Lestari merupakan tenaga kerja yang relatif baru bekerja atau masih dalam tahap awal pengalaman kerja. Sementara itu, responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 6 orang atau 13,6%, yang berarti hanya sebagian kecil karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama.

4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Banyak(Karyawan)	Presentase
Karyawan	40	90,9%
Supervisor	3	6,8%
Manajer	-	%
Debtcollector	1	2,3%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai karyawan, yaitu sebanyak 40 orang atau 90,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian berasal dari tingkat pelaksana yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Sementara itu, jabatan supervisor hanya berjumlah 3 orang atau 6,8%, dan debtcollector sebanyak 1 orang atau 2,3%, yang berarti jumlah responden pada posisi jabatan di atas karyawan masih relatif sedikit.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

5.1.1 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan CV Prega Lestari Samarinda yang berjumlah 44 orang, diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja), variabel intervening (kinerja), dan variabel terikat (kepuasan kerja). Data tersebut merupakan hasil pengisian instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Oleh karena itu, peneliti akan menyajikan rekapitulasi hasil pengisian kuesioner dari seluruh responden sebagai berikut.

1. Variabel Kompensasi(X1)

Tabel 5.1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi(X1)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa gaji yang saya terima di Toko Prega Lestari sesuai dengan beban kerja saya.	12	32	0	0	44
		27,27%	72,73%	0,00%	0,00%	100%
2	Tunjangan serta bonus yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	13	31	0	0	44
		29,55%	70,45%	0,00%	0,00%	100%
3	Fasilitas kesehatan seperti BPJS atau asuransi yang diberikan perusahaan sudah memadai	7	30	5	2	44
		15,91%	68,18%	11,36%	4,55%	100%
4	Saya merasa aman secara finansial berkat tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan	11	27	5	1	44
		25,00%	61,36%	11,36%	2,27%	100%
5	Saya sering mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan atas kinerja saya	8	28	8	0	44
		18,18%	63,64%	18,18%	0,00%	100%
6	Pengakuan dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja	16	27	1	0	44
		36,36%	61,36%	2,27%	0,00%	100%
7	Saya merasa memiliki hubungan	10	32	2	0	44

	kerja yang baik dengan rekan - rekan di CV Prega Lestari	22,73%	72,73%	4,55%	0,00%	100%
8	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	6	34	4	0	44
		13,64%	77,27%	9,09%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner,2025

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner pada Tabel 5.1 di atas, dapat diberikan pendapat bahwa: Perbedaan jawaban responden pada kategori sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki persepsi dan pengalaman kerja yang berbeda-beda terhadap kondisi di CV. Prega Lestari. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju kemungkinan besar merasakan secara langsung manfaat dari gaji, tunjangan, atau hubungan kerja yang baik, sehingga mereka memberikan tanggapan positif. Hal ini juga menandakan bahwa sebagian besar sistem kompensasi dan lingkungan kerja perusahaan sudah dianggap memadai dan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan.

Sebaliknya, adanya responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju mencerminkan bahwa tidak semua karyawan memiliki pengalaman atau pandangan yang sama. Bisa jadi mereka merasa tunjangan belum merata, fasilitas belum maksimal, atau belum pernah menerima apresiasi secara langsung dari atasan. Faktor-faktor seperti perbedaan posisi jabatan, masa kerja, beban kerja, atau harapan pribadi juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang menilai kebijakan perusahaan.

Selain itu, pada beberapa pernyataan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, artinya tidak ada penolakan yang ekstrem terhadap kondisi kerja yang ada. Ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki pandangan positif terhadap perusahaan, hanya saja tingkat kepuasan mereka berbeda-beda sesuai pengalaman masing-masing.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 5.2 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Lama masa kerja saya di CV Prega Lestari membantu saya memahami tanggung jawab dengan lebih baik	13	31	0	0	44
		29,55%	70,45%	0,00%	0,00%	100%
2	Pengalaman kerja saya selama ini membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja	10	32	2	0	44
		22,73%	72,73%	4,55%	0,00%	100%
3	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan saya dengan efektif	9	35	0	0	44
		20,45%	79,55%	0,00%	0,00%	100%
4	Pengalaman kerja saya telah meningkatkan keterampilan saya dalam menghadapi	6	36	2	0	44
		13,64%	81,82%	4,55%	0,00%	100%

	berbagai situasi di tempat kerja					
5	Saya merasa menguasai semua aspek pekerjaan saya setelah menjalani berbagai pelatihan	5	35	4	0	44
		11,36%	79,55%	9,09%	0,00%	100%
6	Pelatihan yang saya terima selama bekerja di CV Prega Lestari sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya	5	36	3	0	44
		11,36%	81,82%	6,82%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner, 2025

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.2 di atas, tampak bahwa terdapat beragam jawaban pada setiap pernyataan, mulai dari kategori sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), hingga sangat tidak setuju (STS). Hal ini mencerminkan bahwa pandangan responden terhadap pengalaman kerja di CV Prega Lestari bervariasi, dipengaruhi oleh pengalaman dan kondisi masing-masing karyawan.

Sebagian besar responden memberikan jawaban *setuju* dan *sangat setuju* pada sebagian besar pernyataan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan tanggung jawab, kepercayaan diri, serta keterampilan kerja. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan dampak positif dari masa kerja dan pelatihan yang mereka jalani terhadap peningkatan kinerja dan kemampuan profesional mereka.

Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil responden yang memilih *tidak setuju*. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja, lama bekerja, maupun tingkat partisipasi dalam pelatihan yang diadakan oleh

perusahaan. Perbedaan persepsi ini wajar terjadi karena setiap karyawan memiliki pengalaman dan sudut pandang yang berbeda terhadap lingkungan kerja.

Selain itu, ketiadaan responden yang menjawab *sangat tidak setuju (STS)* menandakan bahwa secara umum tidak ada karyawan yang benar-benar tidak puas terhadap aspek pengalaman kerja di CV Prega Lestari. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap pengaruh pengalaman kerja mereka di perusahaan.

3. Variabel Lingkungan Kerja(X3)

Tabel 5.3 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk variabel Lingkungan Kerja(X3)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Pencahayaannya di CV Prega Lestari cukup terang sehingga memudahkan saya dalam bekerja	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%
2	Kondisi pencahayaannya di tempat kerja membuat saya merasa nyaman saat menjalankan tugas	6	34	4	0	44
		13,64%	77,27%	9,09%	0,00%	100%
3	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik sehingga saya merasa segar saat bekerja	9	31	4	0	44
		20,45%	70,45%	9,09%	0,00%	100%
4	Suhu dan kualitas udara di CV Prega Lestari mendukung	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%

	kenyamanan saya dalam bekerja					
5	Warna ruangan di CV Prega Lestari menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	8	31	5	0	44
		18,18%	70,45%	11,36%	0,00%	100%
6	Pemilihan warna di lingkungan kerja membantu meningkatkan produktivitas saya	9	30	5	0	44
		20,45%	68,18%	11,36%	0,00%	100%
7	Tingkat kebisingan di CV Prega Lestari cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	6	29	9	0	44
		13,64%	65,91%	20,45%	0,00%	100%
8	Lingkungan kerja yang tenang membantu saya bekerja dengan lebih efisien	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner, 2025

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel di atas, tampak bahwa setiap pernyataan memperoleh variasi tanggapan dari kategori sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), hingga sangat tidak setuju (STS). Hal ini menggambarkan bahwa pandangan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja di CV Prega Lestari beragam, tergantung pada pengalaman serta tingkat kenyamanan masing-masing individu di tempat kerja.

Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada hampir semua pernyataan, terutama yang berkaitan dengan pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, dan tingkat kebisingan yang mendukung kenyamanan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai

kondisi lingkungan kerja di CV Prega Lestari sudah memadai, nyaman, dan membantu mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Walaupun demikian, terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju. Hal tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan area kerja, tingkat sensitivitas terhadap suhu dan pencahayaan, atau faktor pribadi seperti preferensi terhadap kondisi lingkungan tertentu. Perbedaan persepsi semacam ini wajar terjadi karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan pandangan yang berbeda terhadap lingkungan kerja.

Selain itu, tidak ditemukannya responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) menunjukkan bahwa secara umum tidak ada karyawan yang merasa sangat tidak puas terhadap kondisi lingkungan kerja di CV Prega Lestari. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif dan merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan telah mendukung kenyamanan serta produktivitas mereka.

4. Variabel Kinerja(M)

Tabel 5.4 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk variabel Kinerja(M)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang tinggi	16	26	2	0	44
		36,36%	59,09%	4,55%	0,00%	100%
2	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau membutuhkan revisi	1	27	16	0	44
		2,27%	61,36%	36,36%	0,00%	100%
3	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan tanpa mengurangi kualitas	8	33	3	0	44
		18,18%	75,00%	6,82%	0,00%	100%
4	Produktivitas saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	11	30	3	0	44
		25,00%	68,18%	6,82%	0,00%	100%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	9	34	1	0	44
		20,45%	77,27%	2,27%	0,00%	100%
6	Saya jarang mengalami keterlambatan	5	33	6	0	44

	dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	11,36%	75,00%	13,64%	0,00%	100%
7	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	10	29	5	0	44
		22,73%	65,91%	11,36%	0,00%	100%
8	Saya berusaha mencari cara-cara kreatif untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja	4	25	15	0	44
		9,09%	56,82%	34,09%	0,00%	100%
9	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau prosedur kerja baru	9	31	4	0	44
		20,45%	70,45%	9,09%	0,00%	100%
10	Saya mampu beradaptasi dengan baik dalam menghadapi tantangan atau situasi yang tidak terduga di tempat kerja	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner 2025

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang ditampilkan dalam tabel 5.4 diatas, terlihat adanya beragam jawaban untuk setiap pernyataan, mulai dari kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Variasi ini mencerminkan bahwa persepsi karyawan terhadap aspek kinerja, kedisiplinan, dan inisiatif kerja di CV Prega Lestari berbeda-beda,

tergantung pada latar belakang pengalaman, beban kerja, dan tanggung jawab masing-masing.

Mayoritas responden cenderung memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju dalam hampir seluruh pernyataan. Sebagai contoh, tanggapan positif paling banyak muncul pada pernyataan terkait penyelesaian pekerjaan tepat waktu, penjaminan kualitas hasil kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki etos kerja yang baik, memprioritaskan kedisiplinan, dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah kecil responden yang memilih Tidak Setuju, khususnya pada pernyataan mengenai minimnya kesalahan dalam hasil kerja dan inisiatif dalam mencari solusi kreatif untuk meningkatkan efisiensi. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan dalam pengalaman kerja, jenis pekerjaan yang dijalani, atau tingkat fleksibilitas dalam melaksanakan tugas. Sebagai ilustrasi, beberapa karyawan mungkin menjalankan tugas yang bersifat rutin, sehingga kurang memiliki ruang untuk berinovasi, berbeda dengan mereka yang berada di posisi yang lebih strategis.

Menariknya, tidak ada satupun responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, tidak ada karyawan yang merasa sangat tidak puas atau tidak mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan kata lain, tidak terdapat indikasi ketidaknyamanan yang serius terhadap sistem kerja atau beban kerja yang ada di perusahaan.

Secara umum, hasil kuesioner ini mencerminkan bahwa karyawan di CV Prega Lestari memiliki sikap kerja yang baik, bertanggung jawab, dan produktif.

Meskipun masih terdapat beberapa aspek yang bisa ditingkatkan, secara keseluruhan lingkungan kerja dan sistem yang ada telah cukup menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

5. Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Tabel 5.5 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden untuk variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karier saya	9	24	10	1	44
		20,45%	54,55%	22,73%	2,27%	100%
2	Saya puas dengan peluang untuk meningkatkan keterampilan di CV Prega Lestari	8	27	9	0	44
		18,18%	61,36%	20,45%	0,00%	100%
3	Saya merasa aman dengan stabilitas pekerjaan saya di CV Prega Lestari	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%
4	Saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan selama saya bekerja dengan baik	9	30	4	1	44
		20,45%	68,18%	9,09%	2,27%	100%
5	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja	10	29	5	0	44
		22,73%	65,91%	11,36%	0,00%	100%

6	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	10	27	7	0	44
		22,73%	61,36%	15,91%	0,00%	100%
7	Saya puas dengan kebijakan dan keputusan manajemen di CV Prega Lestari	11	27	6	0	44
		25,00%	61,36%	13,64%	0,00%	100%
8	Saya merasa perusahaan dikelola dengan baik dan profesional	10	28	6	0	44
		22,73%	63,64%	13,64%	0,00%	100%
9	Atasan saya memberikan bimbingan yang jelas dalam pekerjaan saya	8	33	2	1	44
		18,18%	75,00%	4,55%	2,27%	100%
10	Saya merasa pengawasan yang diberikan adil dan tidak berlebihan	10	28	6	0	44
		22,73%	63,64%	13,64%	0,00%	100%
11	Lingkungan kerja di CV Prega Lestari nyaman dan mendukung produktivitas saya	10	33	1	0	44
		22,73%	75,00%	2,27%	0,00%	100%
12	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan saya	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	10	33	1	0	44
		22,73%	75,00%	2,27%	0,00%	100%
14	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja saya	11	31	2	0	44
		25,00%	70,45%	4,55%	0,00%	100%

15	Informasi yang saya butuhkan untuk bekerja disampaikan dengan jelas dan tepat waktu	15	23	5	1	44
		34,09%	52,27%	11,36%	2,27%	100%
16	Saya merasa bebas untuk menyampaikan ide atau masukan kepada atasan atau rekan kerja	8	30	6	0	44
		18,18%	68,18%	13,64%	0,00%	100%

Sumber: Data Hasil Kuesioner, 2025

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.5 di atas, terlihat bahwa setiap pernyataan memperoleh beragam jawaban dalam kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Variasi ini menunjukkan bahwa persepsi para karyawan terhadap kondisi kerja di CV Prega Lestari tidak seragam, karena masing-masing individu memiliki pengalaman dan pandangan yang berbeda terkait lingkungannya.

Secara keseluruhan, sebagian besar responden memilih Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada hampir semua pernyataan, khususnya yang berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja, kepuasan terhadap gaji, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan perusahaan terhadap pengembangan karier. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa nyaman dan puas dengan situasi kerja yang ada, serta menilai bahwa perusahaan telah memberikan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Namun, masih ada sebagian kecil responden yang memilih Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor pengalaman kerja, persepsi individu, maupun perbedaan kondisi antar divisi atau jabatan. Sebagai contoh, beberapa karyawan mungkin merasa bahwa

kesempatan promosi atau besaran kompensasi belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

Meskipun demikian, jumlah responden yang memberikan jawaban STS tergolong sangat sedikit, bahkan hampir tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja tergolong rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan menilai CV Prega Lestari telah menciptakan lingkungan kerja yang positif, aman, dan mendukung produktivitas pegawai.

5.2 Analisis Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana data yang diperoleh dari responden benar-benar akurat dan tepat. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur konstruk atau variabel sesuai dengan indikator yang telah dirancang sebelumnya, sehingga instrumen tersebut dapat dianggap sesuai dan layak digunakan. Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item pernyataan tersebut dinyatakan relevan dan dapat diterima. Ringkasan hasil uji validitas ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 27.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kompensasi(X1)	X1_1	0,552	0,297	R hitung>R tabel
	X1_2	0,647		R hitung>R tabel
	X1_3	0,740		R hitung>R tabel
	X1_4	0,680		R hitung>R tabel
	X1_5	0,481		R hitung>R tabel
	X1_6	0,562		R hitung>R tabel
	X1_7	0,637		R hitung>R tabel
	X1_8	0,586		R hitung>R tabel
Pengalaman Kerja(X2)	X2_1	0,748	0,297	R hitung>R tabel
	X2_2	0,776		R hitung>R tabel
	X2_3	0,857		R hitung>R tabel
	X2_4	0,544		R hitung>R tabel
	X2_5	0,67		R hitung>R tabel
	X2_6	0,640		R hitung>R tabel
Lingkungan Kerja(X3)	X3_1	0,600	0,297	R hitung>R tabel
	X3_2	0,555		R hitung>R tabel
	X3_3	0,721		R hitung>R tabel
	X3_4	0,619		R hitung>R tabel
	X3_5	0,621		R hitung>R tabel
	X3_6	0,792		R hitung>R tabel
	X3_7	0,520		R hitung>R tabel
	X3_8	0,766		R hitung>R tabel
Kinerja(M)	Y_1	0,798	0,297	R hitung>R tabel
	Y_2	0,304		R hitung>R tabel
	Y_3	0,586		R hitung>R tabel
	Y_4	0,609		R hitung>R tabel
	Y_5	0,535		R hitung>R tabel
	Y_6	0,620		R hitung>R tabel
	Y_7	0,706		R hitung>R tabel
	Y_8	0,528		R hitung>R tabel
	Y_9	0,593		R hitung>R tabel
	Y_10	0,550		R hitung>R tabel
Kepuasan Kerja(Y)	Z_1	0,585	0,297	R hitung>R tabel
	Z_2	0,720		R hitung>R tabel
	Z_3	0,474		R hitung>R tabel
	Z_4	0,680		R hitung>R tabel
	Z_5	0,566		R hitung>R tabel
	Z_6	0,642		R hitung>R tabel
	Z_7	0,634		R hitung>R tabel
	Z_8	0,621		R hitung>R tabel

	Z_9	0,439	R hitung>R tabel
	Z_10	0,681	R hitung>R tabel
	Z_11	0,790	R hitung>R tabel
	Z_12	0,615	R hitung>R tabel
	Z_13	0,635	R hitung>R tabel
	Z_14	0,661	R hitung>R tabel
	Z_15	0,667	R hitung>R tabel
	Z_16	0,683	R hitung>R tabel

Sumber: Hasil Uji SPSS 27,2025

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan. Hal ini berdasarkan kriteria nilai sig <0,05 dan r hitung > r tabel (0,297) untuk jumlah sampel sebesar 44 sampel narasumber.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden bersifat konsisten dan dapat dipercaya apabila instrumen yang sama digunakan kembali di waktu yang berbeda. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan kestabilan dan keandalan alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa nilai $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel, sedangkan nilai $\leq 0,60$ menandakan bahwa instrumen tersebut belum memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 5.7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Kompensasi	0,756	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,799	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,802	Reliabel
4	Kinerja	0,784	Reliabel
5	Kepuasan Kerja	0,896	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel dalam penelitian ini nilai lebih dari 0,60 ($\text{Cronbach's Alpha} > 0,60$). Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel Kompensasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja, dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, seluruh item dalam kuesioner dianggap stabil dan dapat diandalkan untuk keperluan pengumpulan data. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi standar reliabilitas dan layak dijadikan dasar untuk proses analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas

Uraian	Nilai
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,200

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27,2025

Nilai uji normalitas data ditemukan Asymp. Sig 0,200 > 0,05 dan nilai test statistic 0,075 < t tabel untuk sampel penelitian sebesar 44 sampel adalah 0,205 berarti sebaran data pada uji residual terstandarisasi adalah normal.

5.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas, atau dengan kata lain, terbebas dari gejala multikolineritas. Adapun hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan software SPSS versi 27 dan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Col linearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,311	3,218
Pengalaman	0,342	2,928
Lingkungan	0,312	3,208
Kinerja	0,252	3,963

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan data hasil uji di atas, nilai Tolerance nya lebih dari 0,10 ($>0,10$). Sementara itu, nilai VIF kurang dari 10 (<10). Artinya hasil uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki ketidakcocokan variance dari residual pemeriksaan satu ke pemeriksaan lainnya. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser pada Tabel 5.10 dibawah ini:

Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
(Constant)	0,720
Kompensasi(X1)	0,414
Pengalaman(X2)	0,229
Lingkungan(X3)	0,109
Kinerja(M)	0,263

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil Uji Glejser dari Tabel 5.10 diatas, dapat disimpulkan secara bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dikonfirmasi karena nilai signifikansi (Sig.) dari keempat variabel independen—Kompensasi (0,414), Pengalaman (0,229), Lingkungan (0,109), dan Kinerja (0,263) seluruhnya berada di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas, yang menunjukkan bahwa varians residualnya konstan, sehingga model tersebut valid dan layak untuk interpretasi lebih lanjut.

5.3.4 Uji Linieritas

Tabel 5.11 Uji Linieritas

No	Variabel	Deviation from Linearity	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja - Kompensasi	0,015	Tidak Linear
2	Kepuasan Kerja - Pengalaman Kerja	0,928	Linear
3	Kepuasan Kerja - Lingkungan Kerja	0,222	Linear
4	Kinerja Karyawan - Kompensasi	0,022	Tidak Linear
5	Kinerja Karyawan - Pengalaman Kerja	0,436	Linear
6	Kinerja Karyawan - Lingkungan Kerja	0,615	Linear
7	Kepuasan Kerja - Kinerja	0,406	Linear

Sumber:Hasil Hasil Uji Linieritas, 2025

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pola hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan, sebagian besar hubungan antar variabel menunjukkan pola yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada nilai Deviation from Linearity yang lebih besar dari 0,05. Secara spesifik, hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Pengalaman Kerja (0,928) dan Lingkungan Kerja (0,222) bersifat linear. Demikian pula, Kinerja Karyawan juga memiliki hubungan linear dengan Pengalaman Kerja (0,436) dan Lingkungan Kerja (0,615). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja (0,406) juga terbukti linear. Ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel independen (seperti pengalaman atau lingkungan kerja) diikuti oleh perubahan yang sebanding pada variabel dependen (kepuasan atau kinerja), sehingga memenuhi asumsi linearitas untuk analisis regresi.

Namun, terdapat pengecualian penting pada variabel Kompensasi. Hasil uji menunjukkan hubungan yang Tidak Linear antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja (nilai Sig. 0,015) dan Kinerja Karyawan (nilai Sig. 0,022). Karena kedua nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan dan kinerja tidak membentuk pola garis lurus. Artinya, kenaikan kompensasi mungkin tidak selalu menghasilkan kenaikan kepuasan atau kinerja yang proporsional. Hal ini juga diperkuat oleh uji heteroskedastisitas sebelumnya yang mendapatkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang rancu. Oleh karena itu, model regresi linear dan analisis kausal step selanjutnya akan mengecualikan variabel kompensasi sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

5.4 Analisis Regresi dengan Variabel Mediasi

Analisis regresi dengan variabel mediasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat dipengaruhi atau diteruskan melalui variabel perantara yang disebut mediator (M).

5.4.1. Analisis Persamaan Regresi Pertama, X terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5.12 Hasil Persamaan Regresi Pertama untuk X terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	-3,975	4,181
	Pengalaman Kerja	1,515	0,328
	Lingkungan Kerja	1,019	0,232

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27,2025

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 5.12 di atas, didapatkan bahwa persamaan untuk uji regresi pertama adalah

$$Y = -3,975 + 1,515X_2 + 1,019X_3$$

Di mana:

Y = kepuasan kerja

X₂ = pengalaman kerja

X₃ = lingkungan kerja

Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel

1. Konstanta (-3,975): Jika nilai pengalaman kerja (X₂, dan lingkungan kerja (X₃) adalah nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) diprediksi akan berada pada tingkat -3,975, sehingga harus diperlukan variabel lain yang bernilai positif agar kepuasan kerja bernilai positif.
2. Pengalaman Kerja (1,515), setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,515 satuan.
3. Lingkungan Kerja (1,019), setiap kenaikan satu satuan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,019 satuan.

Tabel 5.13 Uji R

Model	R	R Square
1	0,896 ^a	0,804

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.896 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel independen (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama

dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Angka yang mendekati 1.0 ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,804 atau 80,4% memiliki arti yang sangat penting. Besaran ini menjelaskan bahwa variasi dari kedua variabel independen (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 80,4% dari variasi yang terjadi pada variabel dependen (kepuasan kerja). Sisanya, sebesar 19,6% (100% - 80,4%), dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5.4.2. Analisis Persamaan Regresi Kedua, X terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5.14 Hasil Persamaan Regresi Kedua untuk X terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	6,478	3,116
	Pengalaman Kerja	0,432	0,244
	Lingkungan Kerja	0,645	0,173

Sumber: Hasil Uji SPSS 27,2025

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 5.14 di atas, didapatkan bahwa persamaan untuk uji regresi pertama adalah:

$$M = 6,478 + 0,432X_2 + 0,645X_3$$

Di mana

M = kinerja karyawan

X₂ = pengalaman kerja

X₃ = lingkungan kerja

Berikut adalah intepretasi dari masing-masing variaebel

1. Konstanta (6,478): Jika nilai pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) adalah nol, maka kinerja karyawan (M) diprediksi akan berada pada tingkat 6,478.
2. Pengalaman Kerja (0,432), setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,432 satuan.
3. Lingkungan Kerja (0,645), setiap perbaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,645 satuan.

Tabel 5.15 Uji R

Model	R	R Square
1	0,780	0,608

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama dengan variabel dependen (kinerja karyawan) adalah kuat dan bersifat positif.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah 0,608 atau 60,8%. Angka ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi pada kinerja karyawan sebesar 60,8%, dengan 39,2% merupakan variabel lain di luar penelitian ini. Dengan kata lain, sebagian besar peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dapat diterangkan oleh faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang diteliti.

5.4.3. Analisis Persamaan Regresi Ketiga, X dan M terhadap Y

Tabel 5.16 Hasil Persamaan Regresi Ketiga untuk X dan M terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	-6,508	4,258
	Pengalaman Kerja	1,346	0,329
	Lingkungan Kerja	0,766	0,260
	Kinerja	0,391	0,203

Sumber: Hasil Uji SPSS 27,2025

Berdasarkan hasil uji regresi pada persamaan di atas, didapatkan bahwa persamaan untuk uji regresi pertama adalah:

$$Y = -6,508 + 1,346X_2 + 0,766X_3 + 0,391M$$

Di mana

Y = kepuasan kerja

M = kinerja karyawan

X₂ = pengalaman kerja

X₃ = lingkungan kerja

Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel

1. Konstanta (-6,508) Nilai konstanta negatif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, Kepuasan Kerja akan bernilai -6,508. Dibutuhkan variabel yang lain agar nilai konstanta menjadi positif.

2. Pengalaman

Setiap peningkatan satu-satuan pada Pengalaman akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,346 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien ini adalah yang terbesar, menunjukkan bahwa Pengalaman memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan variabel lain dalam model ini.

3. Lingkungan

Setiap peningkatan satu-satuan pada Lingkungan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,766 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Seperti Pengalaman, nilai positif menunjukkan hubungan searah: semakin baik lingkungan, semakin tinggi kepuasan kerja.

4. Kinerja

Setiap peningkatan satu satuan pada Kinerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,391 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Seperti Pengalaman, nilai positif menunjukkan hubungan searah: semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

Tabel 5.17 Uji R

Model	R	R Square
1	0,906	0,820

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja) secara bersama-sama dengan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sangat kuat dan bersifat positif.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah 0,820 atau 82%. Angka ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen serta satu variabel intervening tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi pada kinerja karyawan sebesar 82%, dengan 18% merupakan variabel lain di luar penelitian ini. Dengan kata lain, sebagian besar peningkatan

atau penurunan kepuasan kerja karyawan dapat diterangkan oleh faktor pengalaman kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan yang diteliti.

5.5. Uji Hipotesis

5.5.1. Uji Simultan (Uji F)

a. Uji Simultan Pada Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 5.18 Tabel uji F pada Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Model	F	Sig
Regression	83,889	0,000

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 83,889 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar $<0,000$. Tingkat signifikansi ini jauh di bawah batas kriteria yang digunakan ($\alpha = 0,05$). Hal ini memberikan kesimpulan yang secara signifikan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk memperkuat kesimpulan, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Berdasarkan informasi pada tabel, derajat bebas untuk numerator (df regression) adalah 2 dan untuk denominator (df residual) adalah 41. Untuk tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), nilai F tabel yang sesuai adalah 3,23.

b. Uji Simultan Pada Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. 19 Tabel uji F Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Model	F	Sig
Regression	31,809	0,000

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27,2025

Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,809 dengan tingkat signifikansi $<0,000$. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0.05 ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibentuk adalah sangat signifikan. Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang sangat kuat bahwa variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Hal ini semakin dikuatkan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Pada derajat kebebasan pembilang 2 dan derajat kebebasan penyebut 41, nilai F tabel untuk tingkat kepercayaan 95% adalah 3,23. Karena nilai F hitung (31,809) jauh lebih besar dari F tabel (3,23), maka secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Simultan Variabel X dan M pada Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 5. 20 Tabel uji F

Model	F	Sig
Regression	60,863	0,001

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27,2025

Hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 60,863 dengan tingkat signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibentuk adalah sangat signifikan. Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang sangat kuat bahwa variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja serta variabel intervening yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja.

5.5.2 Uji Parsial (Uji t)

a. Uji Parsial pada Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5.21 Hasil Uji t

Pada masing-masing variabel untuk persamaan regresi X terhadap M

Variabel		t	Sig.
1	(Constant)	2,079	0,044
	Pengalaman Kerja	1,771	0,084
	Lingkungan Kerja	3,737	0,001

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berikut adalah intepretasi dari masing-masing variabel yang diuji.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di CV. Prega Lestari

Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak dalam penelitian ini. Penolakan ini didasarkan pada temuan uji linearitas Tabel 5.11 yang menunjukkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,022. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan bersifat tidak linear. Oleh karena itu, asumsi dasar untuk analisis regresi linear tidak terpenuhi, dan hipotesis yang mengasumsikan hubungan linear ini tidak dapat diterima.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja di CV. Prega Lestari

Hipotesis kedua (H2) penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Nilai koefisien regresi 0,432 dengan tingkat signifikansi 0,084 ($p > 0,05$) mengindikasikan bahwa pengalaman

kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Hartati (2024) yang melakukan penelitian di PT Karya Sukses Sejahtera Surabaya, menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di CV. Prega Lestari

Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,645 dengan tingkat signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,645 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vischer (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Parsial pada Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 5.22 Hasil Uji t

Pada masing-masing variabel untuk persamaan regresi X terhadap Y

	Variabel	t	Sig.
1	(Constant)	0,951	0,347
	Pengalaman Kerja	4,625	0,001
	Lingkungan Kerja	4,397	0,001

Sumber : Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Berikut adalah interpretasi dari masing-masing variabel yang diuji.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di CV. Prega Lestari

Sama seperti hipotesis 1, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan juga ditolak dalam penelitian ini. Dasar penolakannya adalah hasil uji linearitas pada Tabel 5.11 yang menunjukkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,015. Nilai yang lebih kecil dari 0,05 ini membuktikan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berjalan secara linear. Dengan tidak terpenuhinya asumsi klasik ini, maka H4 tidak dapat didukung oleh model regresi linear.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Prega Lestari

Hipotesis kelima (H5) penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Prega Lestari. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Terlihat dari koefisien regresi sebesar 1,515 dengan tingkat signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap peningkatan pengalaman kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara et al. (2024) yang menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Prega Lestari

Hipotesis keenam (H6) penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1.019, dengan tingkat signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta berpengaruh paling besar untuk kepuasan kerja ketimbang variabel yang lain. Setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis maupun fisik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di CV. Prega Lestari

Hipotesis ketujuh penelitian, yang ditunjukkan pada Tabel 5.19, menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis ketujuh (H7) ditolak. Ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,927, dengan tingkat signifikansi 0,061 ($p > 0,05$). Hal ini mengkonfirmasi bahwa kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5.23 Ringkasan Hasil Uji Parsial(Uji T)

No	Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig. (p-value)	Keputusan
1	Pengalaman Kerja → Kinerja	1,771	2,02	0,084	Ditolak
2	Lingkungan Kerja → Kinerja	3,737	2,02	0,001	Diterima
3	Pengalaman Kerja → Kepuasan Kerja	4,625	2,02	0,001	Diterima
4	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	4,397	2,02	0,001	Diterima
5	Kinerja Karyawan → Kepuasan Kerja	1,927	3,23	0,061	Ditolak

Sumber: Hasil Uji SPSS versi 27, 2025

Setelah dilakukan analisis regresi secara langsung (*direct effect*), diperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas (kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) maupun variabel intervening (kinerja). Hasil uji langsung tersebut menjadi dasar dalam menentukan apakah terdapat hubungan signifikan untuk dilanjutkan pada pengujian kausal step.

5.5.3. Uji Mediasi dengan Analisis Kausal Step

Analisis kausal step digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel intervening, dalam hal ini kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, dapat diketahui apakah kinerja benar-benar memediasi hubungan antara kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Prega Lestari.

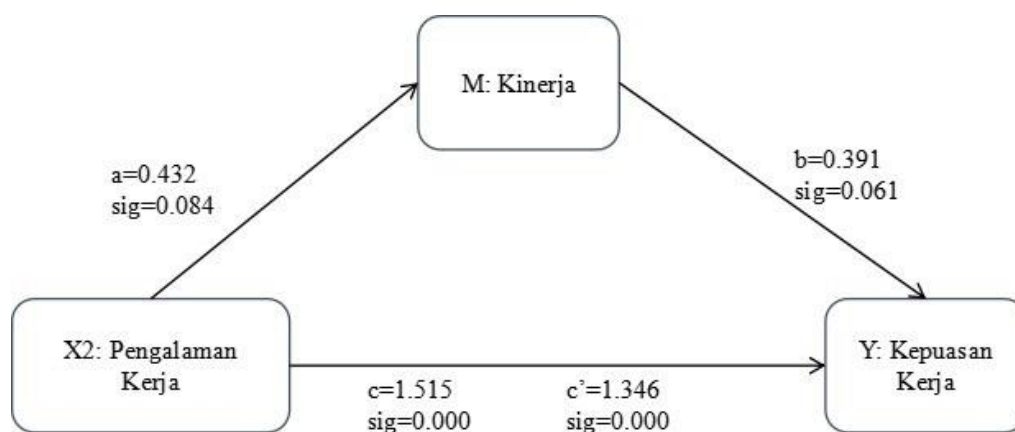
8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja sebagai variabel intervening di CV. Prega Lestari

Hipotesis kedelapan (H8), yang menguji peran mediasi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, tidak dapat diuji dan dengan demikian ditolak. Analisis mediasi kausal step mensyaratkan adanya hubungan linear yang valid pada setiap jalurnya. Dalam kasus ini, dua jalur dalam model mediasi H8 gagal memenuhi asumsi tersebut:

1. Jalur a (Kompensasi $\rightarrow$ Kinerja Karyawan): Terbukti tidak linear (Sig. = 0,022).
2. Jalur c (Kompensasi $\rightarrow$ Kepuasan Kerja): Terbukti tidak linear (Sig. = 0,015).

Karena jalur pengaruh awal dari variabel independen ke mediator (a) dan ke dependen (c) sudah tidak linear, maka pengujian untuk melihat apakah ada efek mediasi linear menjadi tidak valid dan tidak dapat dilanjutkan.

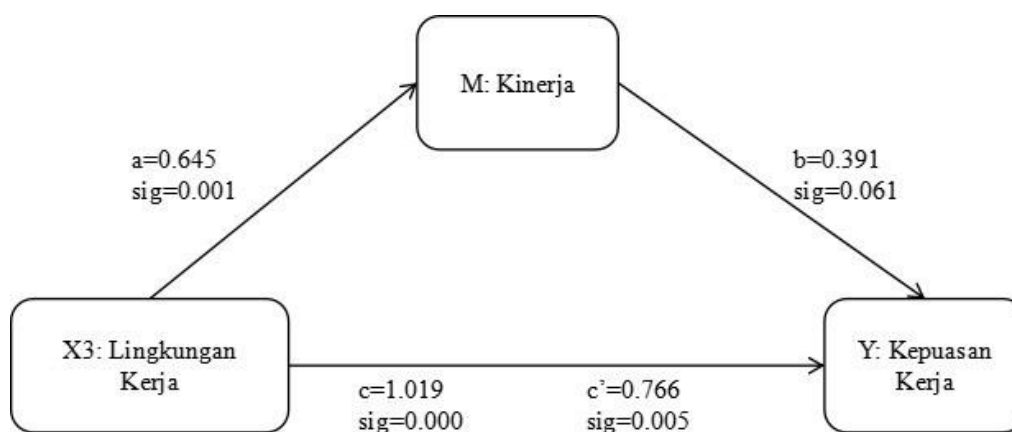
9. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja sebagai variabel intervening di CV. Prega Lestari



Gambar 5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis kausal step, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (M) tidak terbukti memediasi hubungan antara Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Meskipun terdapat pengaruh total yang signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja ($c=1,515$; $p=0,000$), syarat utama untuk mediasi tidak terpenuhi. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja (jalur a) tidak signifikan secara statistik ($a=0,432$; $p=0,084$), dan pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja (jalur b) juga tidak signifikan ($b=0,391$; $p=0,061$). Pengalaman Kerja terbukti tetap memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($c'=1,346$; $p=0,000$) bahkan setelah Kinerja diperhitungkan. Oleh karena itu, mengindikasikan bahwa kinerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan pengalaman terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 9 (H9) dinyatakan ditolak.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja sebagai variabel intervening di CV. Pregra Lestari

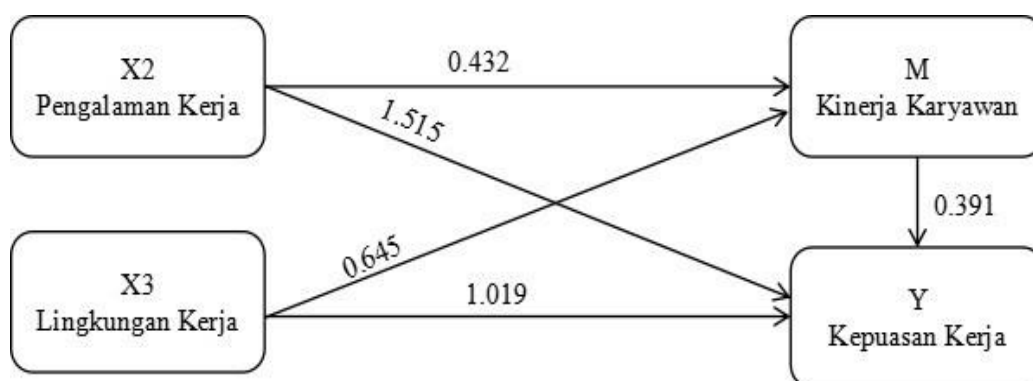


Gambar 5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis kausal step tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (M) tidak terbukti memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Meskipun Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja ($a=0,645$; $p=0,001$) dan juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja ($c'=0,766$; $p=0,005$), pengaruh dari Kinerja ke Kepuasan Kerja (jalur b) tidak signifikan secara statistik ($b=0,391$; $p=0,061$). Karena salah satu syarat mediasi, yaitu signifikansi jalur b, tidak terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja bukanlah variabel perantara dalam model ini, dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih bersifat langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak berperan signifikan sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 10 (H10) dinyatakan ditolak.

Berikut adalah model persamaan regresi linear secara lengkap yang terlihat pada Gambar 5.3



Gambar 5.3 Model Persamaan analisis Regresi Linear

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan (M)

1. Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (M) : tidak dapat dilakukan analisis regresi
2. Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (M) : berpengaruh positif sebesar 0,432.

3. Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (M) : berpengaruh negatif sebesar 0,645.

b. Pengaruh Langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y): tidak dapat dilakukan analisis regresi
2. Pengaruh langsung Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,515.
3. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X3 terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,019.

c. Pengaruh Tidak Langsung (Melalui Kinerja Karyawan → Kepuasan Kerja)

1. Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) tidak dapat dilakukan analisis regresi
2. Pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M) sebesar $0,432 \times 0,391 = 0,169$.
3. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M) sebesar $0,645 \times 0,391 = 0,252$.

d. Pengaruh Total terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4. Pengaruh total Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y): tidak dapat dilakukan analisis regresi
5. Pengaruh total Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar pengaruh langsung 1,515 ditambah pengaruh tidak langsung 0,169 sehingga total pengaruhnya adalah 1,684.

6. Pengaruh total Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar pengaruh langsung 1,019 ditambah pengaruh tidak langsung 0,252, sehingga total pengaruhnya adalah 1,271.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah:

1. Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja dengan total pengaruh 1,684.
2. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dengan total pengaruh 1,271, menunjukkan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi kontribusinya sedikit lebih kecil dibanding Pengalaman Kerja.
3. Kinerja Karyawan (M) memberikan kontribusi kecil sebesar (0,391), namun tidak ada efek mediasi, karena kinerja terhadap kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial.

Nilai dari masing-masing pengaruh variabel di atas dapat dilihat pada Tabel 5.24 di bawah ini:

Tabel 5.24 Nilai dari masing-masing pengaruh variabel langsung dan tidak langsung

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien	Keterangan
H1	Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (M)	Tidak dapat dilakukan analisis regresi.	
H2	Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (M)	0,432	Positif, tidak signifikan
H3	Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (M)	0,645	Positif, signifikan
H4	Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	Tidak dapat dilakukan analisis regresi.	
H5	Pengalaman Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	1,515	Positif, signifikan
H6	Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	1,019	Positif, signifikan
H7	Kinerja Karyawan (M) → Kepuasan Kerja (Y)	0,391	Positif, tidak signifikan
H8	Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M)	Tidak dapat dilakukan analisis regresi.	
H9	Pengalaman Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M)	1,684	Positif, tidak signifikan
H10	Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M)	1,271	Positif, tidak signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

5.6. Pembahasan

5.6.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan bersifat non-linear. Hasil ini menantang pandangan konvensional yang sering kali mengasumsikan hubungan sebab-akibat yang linear dan positif secara konsisten. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Gneezy, Meier, dan Rey-Biel (2011) menyimpulkan bahwa insentif finansial tidak selalu berhasil

meningkatkan kinerja dan dampaknya sangat bergantung pada konteks tugas yang dijalankan. Mereka menyoroti berbagai situasi di mana insentif justru dapat menjadi kontraproduktif, terutama untuk pekerjaan yang menuntut kreativitas atau motivasi intrinsik, sehingga menjelaskan mengapa kurva hubungan kompensasi-kinerja tidak bergerak lurus ke atas. Dengan demikian, kompensasi belum tentu menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Prega Lestari Samarinda.

5.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,432 dengan arah positif, namun tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis H2 ditolak. Artinya, pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja karyawan pada CV Prega Lestari. Kondisi ini dapat terjadi karena pengalaman kerja yang lama belum tentu menjamin peningkatan kinerja, misalnya akibat kurangnya inovasi, stagnasi dalam pekerjaan, atau kurangnya pelatihan lanjutan. Hasil ini kurang sejalan dengan Teori Human Capital oleh Becker (1964) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk modal manusia (*human capital*) yang seharusnya meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Namun, dalam praktiknya, tanpa adanya pengembangan berkelanjutan, pengalaman kerja yang panjang justru dapat membuat karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, menurut Robbins & Judge (2015), pengalaman kerja memang dapat menjadi faktor penting, tetapi tidak selalu memberikan dampak langsung pada kinerja. Faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja seringkali lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

5.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (M) menunjukkan koefisien sebesar 0,645 dengan arah positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H3 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dengan optimal sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik (ruangan, pencahayaan, suhu, fasilitas), tetapi juga hubungan sosial antar rekan kerja dan atasan. Selain itu, menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan semangat kerja, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, fokus, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.

5.6.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan non-linear antara kompensasi dan kinerja karyawan. Secara spesifik, hasil penelitian ini mencerminkan prinsip titik jenuh yang ditemukan oleh Kahneman dan Deaton (2010). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa meskipun pendapatan yang lebih tinggi terus meningkatkan evaluasi hidup secara keseluruhan, dampaknya

terhadap kesejahteraan emosional sehari-hari dan kepuasan kerja cenderung mendarat setelah ambang batas finansial tertentu tercapai. Implikasinya adalah, setelah kebutuhan karyawan terpenuhi hingga tingkat yang nyaman, tambahan kompensasi moneter tidak lagi menjadi pendorong utama untuk peningkatan upaya, inovasi, atau keterlibatan kerja. Oleh karena itu, kompensasi belum tentu merupakan faktor penentu kepuasan kerja di CV. Prega Lestari.

5.6.5. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H5)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,515 dengan arah positif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis H5 diterima. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pengalaman kerja memberikan kepercayaan diri, keterampilan, dan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta penyesuaian karyawan terhadap lingkungan kerja. Karyawan dengan pengalaman lebih panjang biasanya lebih mampu menguasai pekerjaannya, merasa percaya diri, dan memiliki rasa aman dalam bekerja, sehingga menimbulkan kepuasan. Selain itu, Rivai (2015) menambahkan bahwa pengalaman kerja berhubungan erat dengan tingkat adaptasi karyawan terhadap tuntutan organisasi; semakin tinggi pengalaman kerja, semakin besar kemungkinan karyawan merasa nyaman, stabil, dan puas terhadap pekerjaannya.

5.6.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H6)

Nilai koefisien pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,019 dengan arah positif dan signifikan. Hal ini

membuktikan bahwa hipotesis H6 diterima. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung membuat karyawan merasa lebih puas dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar, menandakan pentingnya lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, Nitisemito (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan tidak cepat merasa lelah atau jenuh, melainkan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

5.6.7. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (H7)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien pengaruh langsung Kinerja Karyawan (M) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,391 dengan arah positif, namun tidak signifikan ($p\text{-value} = 0,061$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H7 ditolak. Artinya, meskipun kinerja karyawan menunjukkan arah positif terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Kondisi ini bisa terjadi karena kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, yang dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan kinerja itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja yang baik tidak selalu secara langsung meningkatkan kepuasan, terutama jika faktor pendukung seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan tidak terpenuhi. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi biasanya berkorelasi dengan

meningkatnya kepuasan kerja karena adanya rasa pencapaian. Namun, dalam konteks CV Prega Lestari, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kinerja yang baik, mereka belum tentu merasa puas jika faktor eksternal lainnya tidak mendukung.

5.6.8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan (H8)

Hasil penelitian ini mendapatkan hubungan non-linear dalam kerangka analisis kausal step. Ketika pengaruh kompensasi terhadap variabel intervening (kinerja) sudah bersifat non-linear, maka secara inheren pengaruh tidak langsungnya terhadap kepuasan kerja juga tidak akan linear. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh prinsip titik jenuh (saturation point) dari Kahneman dan Deaton (2010), di mana setelah ambang batas finansial tertentu tercapai, kesejahteraan emosional atau kepuasan kerja yang mendorong motivasi dan kinerja tidak lagi meningkat. Titik jenuh inilah yang menjadi "penghambat" dalam rantai kausal, yang mencegah kompensasi memberikan dampak linear yang berkelanjutan pada kinerja.

Selanjutnya, karena variabel intervening (kinerja) tidak meningkat secara proporsional, kemampuannya untuk meneruskan pengaruh secara linear kepada kepuasan kerja menjadi tidak mungkin. Kelemahan pada rantai kausal ini diperkuat oleh analisis Judge et al. (2010), yang menegaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada dasarnya memang sangat lemah. Dengan demikian, model kausal step dalam penelitian ini secara langsung menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah penggerak linear yang sederhana, melainkan sebuah

faktor pemungkin dasar dengan efek yang semakin menurun merupakan dinamika yang lebih kompleks antara kinerja dan kepuasan kerja.

5.6.9. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan (H9)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M) sebesar 1,684 dengan arah positif, namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H9 ditolak. Artinya, pengalaman kerja belum mampu secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memang berpengaruh terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, hal tersebut belum tentu meningkatkan kepuasan jika kebutuhan lain belum terpenuhi.

5.6.10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan (H10)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (M) sebesar 1,271 dengan arah positif, namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H10 ditolak. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan, pengaruh tidak langsungnya belum cukup kuat. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada

kondisi lingkungan, tetapi juga pada faktor internal seperti motivasi, penghargaan, dan keseimbangan beban kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman belum tentu menjamin peningkatan kepuasan jika faktor lain belum terpenuhi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada CV. Prega Lestari, dengan nilai koefisien sebesar 1,019 dan arah hubungan positif serta signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja—seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja—maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Selanjutnya, variabel Pengalaman Kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai koefisien 1,515, menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kepuasan karena pengalaman tersebut membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Namun, pada jalur tidak langsung melalui variabel Kinerja Karyawan (M) (H9), pengaruhnya tetap positif tetapi tidak signifikan (1,684), yang berarti kinerja tidak sepenuhnya memediasi hubungan antara pengalaman dan kepuasan kerja.

Adapun variabel Kinerja Karyawan (M) sendiri memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai koefisien 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja yang baik berpotensi meningkatkan kepuasan, pengaruhnya masih lemah secara statistik. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2015) bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hasil kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Sementara itu, variabel Kompensasi (X1) tidak dapat dilakukan analisis regresi langsung terhadap Kinerja (M) dan Kepuasan Kerja (Y), serta pada jalur tidak langsung (H8) juga tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja maupun kepuasan karyawan secara langsung, meskipun tetap berperan penting sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), disusul oleh Pengalaman Kerja (X2), sedangkan Kinerja Karyawan (M) hanya berperan lemah sebagai variabel mediasi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV. Prega Lestari dapat lebih efektif dilakukan dengan cara memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan mengoptimalkan pemanfaatan pengalaman kerja karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil tetap perlu diperhatikan agar mampu memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang optimal.

6.2 Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Mengingat peran mediasi Kinerja (M) terhadap Kepuasan Kerja (Y) relatif lemah, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta komitmen karyawan. Penambahan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja maupun kepuasan kerja.
2. Penelitian mendatang sebaiknya dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan objek yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau sektor industri yang berbeda. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat dibandingkan serta memiliki generalisasi yang lebih kuat.
3. Penelitian berikutnya sebaiknya juga mempertimbangkan faktor eksternal, seperti perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, atau kebijakan perusahaan yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan akan memberikan wawasan yang lebih luas bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Ade Shintia. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS Medan. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. In *Journal of Work-Applied Management* (Vol. 10, Issue 1, p. 74). Emerald Publishing Limited.
- Aisyah, N. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus.
- Arischa, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Arraniri, Iqbal, et al. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania, 2021.
- Aryaningtyas, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ayu Ulfa Ningsih (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bambang Choiriyah (2017). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Batubara, S. O. B. (2024). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN Persero ULP Rimbo Bujang. *Menara Ilmu*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5250>
- Bin, A. F., Arzaman, M., Sarah, S., Omar, B., Badariah, S., & Khalid, B. (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention – A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. In *The Journal of Social Sciences Research* (p. 420).
- Dana, A. H., & Yulianto, A. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cv Mitra Usaha Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(11).
- Handayani, K. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng cabang seririt (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Hartono, M. D., & Hartati, C. S. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya. *JEBS: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*, 1(4), 24–34.
- Janah, S. F., & Bhirawa, S. W. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gtt Kediri. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 1, 663-670.

- Kalambi, M. D. (2020). Caring for the Caregivers Through Healthy Human Resource Practices. In *International Journal of Technology and Human Interaction* (Vol. 16, Issue 2, p. 1). IGI Global
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 8, Issue 6, p. 3674). Udayana University.
- Laurent, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Cv. Samanda Transportation (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada CV. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(2), 187-202.
- Li, X. (2023). Employee Benefits and its Impacts on Business Performance-A Systematic Review. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 170, p. 3021). EDP Sciences.
- Nasrula Kaiyela (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*.
- Parajuli, S. K., Mahat, D., & -, D. R. K. (2023). Strategic Human Resources Management: Study the Alignment of Hr Practices with Overall Business Strategy and Its Impact on Organizational Performance. In *International Journal For Multidisciplinary Research*(Vol. 5, Issue 5)
- Pitriyani & Abdul Halim (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51-59.
- Rahayu, N. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (Mbg) Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rahmanda Kamila Aisha, & Juhaeti. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kitchen PT. Sumber Rasa Jaya diJakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102-114. <https://doi.org/10.35968/wv0hb723>
- Salma Eka (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang). Repository Universitas Brawijaya.

<https://repository.ub.ac.id/id/eprint/165716/1/Lulu%20Novena%20Sitinjak.pdf>

- Solihin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. XYZ). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 95-105.
- Suyatno, Agus, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*. 2020.
- Taweel, I. A. (2019). Comparing Job Satisfaction between the Genders in Saudi Telecom Sector: Optimizing Employee Input. In *Journal of Business Administration Research* (Vol. 8, Issue 2, p. 1). Sciedu Press.
- Yunita, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari

Karyawan Toko Prega Lestari

Responden yang Terhormat,

Perkenalkan, saya Emiliana Eflinda Nensi, NPM. 2161201119, mahasiswa Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya hendak melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening pada Toko Prega Lestari Jalan Bhayangkara, Kota Samarinda”**. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, dengan menjamin kerahasiaan data yang diberikan oleh Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari sekalian. Partisipasi dan bantuan dari Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari sangat berharga bagi saya, dan atas kontribusinya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
Emiliana Eflinda Nensi

Identitas Responden

1. Nama (diisi apabila berkenan)
2. Jenis Kelamin ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia ☐ < 20 tahun ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir ☐ SD/Sederajat ☐ SMP/Sederajat ☐ SMA/Sederajat ☐ Sarjana ☐ Pascasarjana
5. Lama Bekerja di Toko Prega Lestari ☐ < 1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ > 3 tahun
6. Jabatan ☐ Karyawan ☐ Supervisor ☐ Manajer ☐ Lainnya:
7. Penghasilan ☐ kurang dari Rp 3.000.000
☐ Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
☐ Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000
☐ lebih dari Rp 7.000.000

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca setiap pertanyaan dengan cermat dan pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman atau pendapat Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari.
2. Skala Likert yang digunakan dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju (4)
 - S = Setuju (3)
 - TS = Tidak Setuju (2)

- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

3. Berikan tanda centang (✓) atau lingkaran (○) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari.
4. Jawablah semua pertanyaan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Kerahasiaan data Bapak / Ibu / Saudara/ Saudari dijamin dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Contoh Pengisian Kuesioner

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya di toko alat tulis.	☐	☒	☐	☐
2.	Kenaikan gaji yang saya terima diberikan secara adil dan transparan.	☐	☐	☐	☐

Daftar Pertanyaan :

1. Variabel Kompensasi(X1)

	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa gaji yang saya terima di Toko Prega Lestari sesuai dengan beban kerja saya.	12	32	0	0	44
		27,27%	72,73%	0,00%	0,00%	100%
2	Tunjangan serta bonus yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	13	31	0	0	44
		29,55%	70,45%	0,00%	0,00%	100%
3	Fasilitas kesehatan seperti BPJS atau asuransi yang diberikan perusahaan sudah memadai	7	30	5	2	44
		15,91%	68,18%	11,36%	4,55%	100%
4	Saya merasa aman secara finansial berkat tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan	11	27	5	1	44
		25,00%	61,36%	11,36%	2,27%	100%
5	Saya sering mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan atas kinerja saya	8	28	8	0	44
		18,18%	63,64%	18,18%	0,00%	100%
6	Pengakuan dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja	16	27	1	0	44
		36,36%	61,36%	2,27%	0,00%	100%

7	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan - rekan di CV Prega Lestari	10	32	2	0	44
		22,73%	72,73%	4,55%	0,00%	100%
8	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	6	34	4	0	44
		13,64%	77,27%	9,09%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner,2025

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Lama masa kerja saya di CV Prega Lestari membantu saya memahami tanggung jawab dengan lebih baik	13	31	0	0	44
		29,55%	70,45%	0,00%	0,00%	100%
2	Pengalaman kerja saya selama ini membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja	10	32	2	0	44
		22,73%	72,73%	4,55%	0,00%	100%
3	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan saya dengan efektif	9	35	0	0	44
		20,45%	79,55%	0,00%	0,00%	100%
4	Pengalaman kerja saya telah meningkatkan keterampilan saya dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja	6	36	2	0	44
		13,64%	81,82%	4,55%	0,00%	100%
5	Saya merasa menguasai semua aspek pekerjaan saya setelah menjalani berbagai pelatihan	5	35	4	0	44
		11,36%	79,55%	9,09%	0,00%	100%
6	Pelatihan yang saya terima selama bekerja di CV Prega Lestari sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya	5	36	3	0	44
		11,36%	81,82%	6,82%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner,2025

3. Variabel Lingkungan Kerja(X3)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Pencahayaannya di CV Prega Lestari cukup terang sehingga memudahkan saya dalam bekerja	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%
2	Kondisi pencahayaannya di tempat kerja membuat saya merasa nyaman saat menjalankan tugas	6	34	4	0	44
		13,64%	77,27%	9,09%	0,00%	100%
3	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik sehingga saya merasa segar saat bekerja	9	31	4	0	44
		20,45%	70,45%	9,09%	0,00%	100%
4	Suhu dan kualitas udara di CV Prega Lestari mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%
5	Warna ruangan di CV Prega Lestari menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	8	31	5	0	44
		18,18%	70,45%	11,36%	0,00%	100%
6	Pemilihan warna di lingkungan kerja membantu meningkatkan produktivitas saya	9	30	5	0	44
		20,45%	68,18%	11,36%	0,00%	100%
7	Tingkat kebisingan di CV Prega Lestari cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	6	29	9	0	44
		13,64%	65,91%	20,45%	0,00%	100%
8	Lingkungan kerja yang tenang membantu saya bekerja dengan lebih efisien	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner, 2025

4. Variabel Kinerja(M)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang tinggi	16	26	2	0	44
		36,36%	59,09%	4,55%	0,00%	100%
2	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau membutuhkan revisi	1	27	16	0	44
		2,27%	61,36%	36,36%	0,00%	100%
3	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan tanpa mengurangi kualitas	8	33	3	0	44
		18,18%	75,00%	6,82%	0,00%	100%
4	Produktivitas saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	11	30	3	0	44
		25,00%	68,18%	6,82%	0,00%	100%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	9	34	1	0	44
		20,45%	77,27%	2,27%	0,00%	100%
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	5	33	6	0	44
		11,36%	75,00%	13,64%	0,00%	100%
7	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	10	29	5	0	44
		22,73%	65,91%	11,36%	0,00%	100%
8	Saya berusaha mencari cara-cara kreatif untuk	4	25	15	0	44

	meningkatkan efisiensi dalam bekerja	9,09%	56,82%	34,09%	0,00%	100%
9	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau prosedur kerja baru	9	31	4	0	44
		20,45%	70,45%	9,09%	0,00%	100%
10	Saya mampu beradaptasi dengan baik dalam menghadapi tantangan atau situasi yang tidak terduga di tempat kerja	8	34	2	0	44
		18,18%	77,27%	4,55%	0,00%	100%

Sumber: Data hasil kuesioner 2025

5. Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karier saya	9	24	10	1	44
		20,45%	54,55%	22,73%	2,27%	100%
2	Saya puas dengan peluang untuk meningkatkan keterampilan di CV Prega Lestari	8	27	9	0	44
		18,18%	61,36%	20,45%	0,00%	100%
3	Saya merasa aman dengan stabilitas pekerjaan saya di CV Prega Lestari	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%
4	Saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan selama saya bekerja dengan baik	9	30	4	1	44
		20,45%	68,18%	9,09%	2,27%	100%
5	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja	10	29	5	0	44
		22,73%	65,91%	11,36%	0,00%	100%

6	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	10	27	7	0	44
		22,73%	61,36%	15,91%	0,00%	100%
7	Saya puas dengan kebijakan dan keputusan manajemen di CV Prega Lestari	11	27	6	0	44
		25,00%	61,36%	13,64%	0,00%	100%
8	Saya merasa perusahaan dikelola dengan baik dan profesional	10	28	6	0	44
		22,73%	63,64%	13,64%	0,00%	100%
9	Atasan saya memberikan bimbingan yang jelas dalam pekerjaan saya	8	33	2	1	44
		18,18%	75,00%	4,55%	2,27%	100%
10	Saya merasa pengawasan yang diberikan adil dan tidak berlebihan	10	28	6	0	44
		22,73%	63,64%	13,64%	0,00%	100%
11	Lingkungan kerja di CV Prega Lestari nyaman dan mendukung produktivitas saya	10	33	1	0	44
		22,73%	75,00%	2,27%	0,00%	100%
12	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan saya	9	33	2	0	44
		20,45%	75,00%	4,55%	0,00%	100%
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	10	33	1	0	44
		22,73%	75,00%	2,27%	0,00%	100%
14	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja saya	11	31	2	0	44
		25,00%	70,45%	4,55%	0,00%	100%
15	Informasi yang saya butuhkan untuk bekerja disampaikan dengan jelas dan tepat waktu	15	23	5	1	44
		34,09%	52,27%	11,36%	2,27%	100%
16	Saya merasa bebas untuk menyampaikan ide atau masukan kepada atasan atau rekan kerja	8	30	6	0	44
		18,18%	68,18%	13,64%	0,00%	100%

Sumber: Data Hasil Kuesioner, 2025

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian**1. Kompensasi (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	4	3	3	3	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	2	3	2	2	21
3	4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	3	3	3	3	3	4	3	3	25
5	3	4	4	4	4	3	3	3	28
6	4	4	3	4	4	4	4	3	30
7	3	3	2	2	3	3	3	3	22
8	3	3	3	3	4	4	3	3	26
9	3	3	3	2	3	3	3	2	22
10	3	4	3	4	4	3	4	3	28
	4	4	4	3	3	4	4	4	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	2	2	3	3	3	3	22
14	3	4	3	3	3	4	4	4	28
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	4	4	4	4	3	3	28
17	3	4	3	3	3	3	3	3	25
18	4	3	4	4	3	2	4	3	27
19	3	3	3	3	3	3	4	3	25
20	4	4	4	4	3	4	4	4	31
21	3	3	3	3	2	4	3	3	24
22	4	3	3	3	4	4	4	3	28
23	3	3	3	3	4	4	3	3	26
24	3	3	3	4	4	4	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	3	4	3	3	3	3	3	3	25
27	3	4	3	4	2	3	4	4	27
28	3	3	3	3	2	3	3	3	23
29	3	3	3	3	3	4	3	3	25
30	3	3	3	3	2	3	3	3	23
31	4	3	4	4	2	4	4	2	27

32	4	4	3	4	3	4	3	3	28
33	3	3	1	1	3	3	3	3	20
34	4	4	3	3	3	4	3	4	28
35	4	3	2	3	3	3	3	3	24
36	4	4	4	2	3	4	3	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	3	4	3	4	3	3	3	3	26
39	3	3	2	3	3	3	2	3	22
40	3	3	1	2	2	3	3	2	19
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	3	3	3	2	3	3	3	23
43	3	3	2	3	3	3	3	3	23
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Sumber: Data Hasil Kuesioner,2025

2. Pengalaman Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	3	3	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	2	3	3	2	3	16
10	4	3	4	3	4	3	21
11	4	4	4	3	3	4	22
12	3	3	3	3	2	3	17
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	3	3	3	3	20
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	2	3	2	3	3	16

17	3	4	3	3	3	3	19
18	4	4	3	4	3	2	20
19	4	3	3	3	3	3	19
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	3	3	3	3	3	19
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	3	3	3	3	20
27	3	4	4	4	4	4	23
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	3	3	3	18
31	4	3	4	2	4	3	20
32	4	3	4	4	3	4	22
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	4	3	3	19
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	4	3	4	3	22
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	3	3	2	2	16
40	3	3	3	3	2	3	17
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	3	18
43	3	3	3	3	3	3	18
44	3	3	3	3	3	2	17

Sumber: Data Hasil Kuesioner,2025

30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	4	3	4	3	4	4	2	4	28
32	4	2	4	4	2	4	4	4	28
33	2	3	3	3	3	3	3	3	23
34	3	2	3	3	3	2	3	3	22
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	4	2	4	3	4	2	3	25
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	3	4	3	3	4	3	3	3	26
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	3	3	3	2	2	3	3	22
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Sumber: Data Hasil Kuesioner,2025

4. Kinerja Karyawan (M)

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
7	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
9	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25
10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
11	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	32
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
13	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	26
14	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35

15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
16	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	33
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
18	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	34
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
22	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	35
23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	29
24	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	33
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
27	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
28	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	34
32	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
34	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	28
35	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	31
36	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	33
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
42	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
44	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28

Sumber: Data Hasil Kuesioner, 2025

34	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	46
35	2	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	2	1	3	40
36	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	53
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

Sumber: Data Hasil Kuesioner, 2025

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Uji Validitas

No	Variabel	R hitung	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kompensasi				
	X1_1	.552**	0.297	.000	Valid
	X1_2	.647**		.000	Valid
	X1_3	.740**		.000	Valid
	X1_4	.680**		.000	Valid
	X1_5	.481**		.001	Valid
	X1_6	.562**		.000	Valid
	X1_7	.637**		.000	Valid
	X1_8	.586**		.000	Valid
2	Pengalaman Kerja				
	X2_1	.748**	0.297	.000	Valid
	X2_2	.776**		.000	Valid
	X2_3	.857**		.000	Valid
	X2_4	.544**		.000	Valid
	X2_5	.677**		.000	Valid
	X2_6	.640**		.000	Valid

3	Lingkungan Kerja				
	X3_1	.600**	0.297	.000	Valid
	X3_2	.555**		.000	Valid
	X3_3	.721**		.000	Valid
	X3_4	.619**		.000	Valid
	X3_5	.621**		.000	Valid
	X3_6	.792**		.000	Valid
	X3_7	.520**		.000	Valid
	X3_8	.766**		.000	Valid
4	Kinerja				
	Y_1	.798**	0.297	.000	Valid
	Y_2	.304*		.045	Valid
	Y_3	.586**		.000	Valid
	Y_4	.609**		.000	Valid
	Y_5	.535**		.000	Valid
	Y_6	.620**		.000	Valid
	Y_7	.706**		.000	Valid
	Y_8	.528**		.000	Valid
	Y_9	.593**		.000	Valid
	Y_10	.550**		.000	Valid
5	Kepuasan Kerja				
	Z_1	.585**	0.297	.000	Valid
	Z_2	.720**		.000	Valid
	Z_3	.474**		.001	Valid
	Z_4	.680**		.000	Valid
	Z_5	.566**		.000	Valid
	Z_6	.642**		.000	Valid
	Z_7	.634**		.000	Valid
	Z_8	.621**		.000	Valid
	Z_9	.439**		.003	Valid
	Z_10	.681**		.000	Valid
	Z_11	.790**		.000	Valid

	Z_12	.615**		.000	Valid
	Z_13	.635**		.000	Valid
	Z_14	.661**		.000	Valid
	Z_15	.667**		.000	Valid
	Z_16	.683**		.000	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Status
1	Kompensasi	0,756	Cronbach's Alpha $\geq$ 0,60 maka reliabel	Reliable
2	Pengalaman Kerja	0,799		Reliable
3	Lingkungan Kerja	0,802		Reliable
4	Kinerja	0,784		Reliable
5	Kepuasan Kerja	0,896		Reliable

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54896714
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.073
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.775
	99% Confidence Interval Lower Bound	.764

Upper Bound	.786
-------------	------

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.249	2.623		1.239	.223		
	Kompensasi	.615	.131	.538	4.704	.000	.483	2.072
	Pengalaman	-.032	.221	-.020	-.144	.886	.342	2.926
	Lingkungan	.503	.143	.436	3.504	.001	.407	2.455

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Semua variabel yang diuji memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 yang berarti pada persamaan 1 tidak ditemukan adanya multikolinearitas.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.083	4.211		-1.682	.101		
	Kompensasi	.383	.257	.177	1.492	.144	.311	3.218
	Pengalaman	1.152	.349	.373	3.301	.002	.342	2.928
	Lingkungan	.821	.258	.376	3.176	.003	.312	3.208
	Kinerja	.169	.249	.089	.679	.501	.252	3.963

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Analisis Heterokedastisitas Persaman Regresi Pertama X ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.687	2.848		.592	.557
	Kompensasi	-.003	.142	-.004	-.018	.986
	Pengalaman	.344	.240	.373	1.431	.160
	Lingkungan	-.261	.156	-.400	-1.676	.102

a. Dependent Variable: ABS_Res1

Analisis Heterokedastisitas Persaman Regresi Kedua X ke M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.913	1.505		-1.271	.211
	Kompensasi	.188	.075	.518	2.503	.017
	Pengalaman	-.062	.127	-.121	-.491	.626
	Lingkungan	-.018	.082	-.050	-.223	.825

a. Dependent Variable: ABS_Res2

Analisis Heterokedastisitas Persaman Regresi Kedua X dan M ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	2.897		.361	.720
	Kompensasi	-.146	.177	-.228	-.825	.414
	Pengalaman	.294	.240	.322	1.223	.229
	Lingkungan	-.291	.178	-.452	-1.639	.109
	Kinerja	.195	.171	.348	1.136	.263

a. Dependent Variable: ABS_Res3

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi (X1) ke Variabel Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1119.927	11	101.812	9.329	.000
		Linearity	820.374	1	820.374	75.171	.000
		Deviation from Linearity	299.553	10	29.955	2.745	.015
	Within Groups		349.232	32	10.914		
	Total		1469.159	43			

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Hasil Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja (X2) ke Variabel Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pengalaman	Between Groups	(Combined)	1071.808	8	133.976	11.80 1	.000
		Linearity	1044.578	1	1044.578	92.01 0	.000
		Deviation from Linearity	27.229	7	3.890	.343	.928
	Within Groups		397.352	35	11.353		
	Total		1469.159	43			

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) ke Variabel Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	1152.376	10	115.238	12.00 5	.000
		Linearity	1030.142	1	1030.142	107.3 12	.000
		Deviation from Linearity	122.234	9	13.582	1.415	.222
	Within Groups		316.783	33	9.599		
	Total		1469.159	43			

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja (M) ke Variabel Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	326.606	11	29.691	11.544	.000
		Linearity	261.044	1	261.044	101.495	.000
		Deviation from Linearity	65.561	10	6.556	2.549	.022
	Within Groups		82.304	32	2.572		
	Total		408.909	43			

Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja ke variabel pengalaman

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengalaman	Between Groups	(Combined)	230.402	8	28.800	5.647	.000
		Linearity	194.079	1	194.079	38.053	.000
		Deviation from Linearity	36.322	7	5.189	1.017	.436
	Within Groups		178.508	35	5.100		
	Total		408.909	43			

Hasil uji linearitas variabel kinerja ke variabel lingkungan

Uji R

Persamaan 1 --> X ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.794	2.653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengalaman

Persamaan 2 --> X ke M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.589	1.977

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengalaman

Persamaan 3 --> X dan M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.807	2.569

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengalaman, Lingkungan

Uji F simultan

Persamaan 1 --> X ke Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1180.645	2	590.323	83.889	.000 ^b
	Residual	288.514	41	7.037		
	Total	1469.159	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengalaman

Persamaan 2 --> X ke M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.656	2	124.328	31.809	.000 ^b
	Residual	160.253	41	3.909		
	Total	408.909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pengalaman

Persamaan 3 --> X dan M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.145	3	401.715	60.863	.000 ^b
	Residual	264.014	40	6.600		
	Total	1469.159	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengalaman, Lingkungan

Uji t parsial

Persamaan 1 --> X ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.975	4.181		-.951	.347
	Pengalaman	1.515	.328	.490	4.625	.000
	Lingkungan	1.019	.232	.466	4.397	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan 2 --> X ke M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.478	3.116		2.079	.044

Pengalaman	.432	.244	.265	1.771	.084
Lingkungan	.645	.173	.560	3.737	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan 3 --> X dan M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.508	4.258		-1.529	.134
	Pengalaman	1.346	.329	.435	4.089	.000
	Lingkungan	.766	.260	.351	2.950	.005
	Kinerja	.391	.203	.206	1.927	.061

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 4 : R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376

12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5 Dokumentasi



Gambar: Hasil Dokumentasi dengan salah satu karyawan Cv Prega Lestari Samarinda