

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hypermart Sampit dan Palangka Raya

Irawan<sup>1</sup>, Vivy Kristinae<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Palangka Raya  
vivikristinae84@gmail.com

ARTICLEDETAILS	ABSTRACTS
<p><b>History</b> <i>Received</i> : <i>Augstus</i> <i>RevisedFormat</i> : <i>September</i> <i>Accepted</i> : <i>Oktober</i></p> <p><b>Keywords :</b> Compensation, Work Environment, Satisfaction, Performance.</p>	<p>The purpose of the study was to determine the effect of the work environment and compensation on job satisfaction which had an impact on the performance of employees in the Sampit and Palangka Raya Hypermart shopping center. The research sample of 150 workers was chosen based on a minimum work period of one year and analyzed by the quantitative method of SPSS 24.0. The results of the analysis prove that the work environment has a significant influence on job satisfaction while compensation is a variable that does not have a significant effect on job satisfaction. The work environment has a high impact on job satisfaction and job satisfaction has a significant influence on performance. The benefit of this research is to increase job satisfaction so that good performance impacts can improve service quality.</p>

©2019 STIM Lasharan Jaya Makassar

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan strategi dan kebijakan dalam POAC (*Planning, Organizing, Action, Controlling*) yang di tetapkan dari sejak perencanaan dalam seleksi, penempatan, pendayagunaan dan pengembangan SDM dan karier, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi kinerja SDM pada pegawai Hypermart Sampit dan Palangka Raya. Pelayanan yang menjadi kualitas dalam Hypermart Sampit dan Palangka Raya menuntut profesional kinerja pegawai baik sebagai pramuniaga, *sales promotion* maupun kasir. Sikap yang sesuai Standar Operasional dan Prosedur kerja menjadi acuan evaluasi hasil kerja oleh supervisor Hypermart dan dasar penelitian yang memiliki pengaruh faktor lingkungan kerja dan kompensasi dalam menilai kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Becker & Smidt, 2016). Sikap pramuniaga dan kasir yang profesional dalam menjaga kualitas pelayanan cerminan dari kepuasan kerja yang dirasakan pegawai (Aguilera & Dencker, 2004).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya dan mampu memberikan dampak pada hasil kinerja yang baik, pengukuran pada karyawan tersebut berdasarkan indikator (1) dapat berinteraksi/kerjasama dengan rekan kerja dan atasan, (2) mampu mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta (3) mampu menjalankan serta memenuhi standar kinerja (Bouskila-Yam & Kluger, 2011). Dalam Kepuasan kerja ada tiga dimensi penting dalam pengukuran kepuasan kerja yaitu: (1) kepuasan kerja adalah respon emosi terhadap situasi kerja, (2) kepuasan kerja seringkali merupakan ekspresi dari bagaimana *outcome* dibanding apa yang diharapkannya, (3) kepuasan kerja ditampilkan dalam sikap (*attitude*) yang berhubungan dengan pekerjaan (Breitsohl & Ruhle, 2013). Faktor yang memiliki hubungan antar karyawan adalah aspek lingkungan kerja yang dirasakan karyawan meliputi indikator : (1) penempatan kerja, (2) jenis pekerjaan, (3) standar kinerja, (4)

aturan dan kebijakan organisasi, (5) hubungan karyawan dengan atasan, (6) hubungan dengan rekan kerja, (7) kerjasama kelompok kerja, keakraban, (8) rasa saling percaya dan menghargai diantara karyawan (Gabriel, Cheshin, Moran, & van Kleef, 2016). Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan aktivitas seperti lingkungan kerja mengarah pada tujuan kerja (Sparrow & Makram, 2015). Pada penelitian (Senichev, 2013) lingkungan kerja terhadap hubungan yang kurang dalam mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja karena kebutuhan akan uang dapat berasal dari lingkungan teman kerja/teman sejawat dengan motivasi dari lingkungan kerja (Kianto, Sáenz, & Aramburu, 2017), yaitu motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan kenyamanan kerja sehingga seseorang merasa betah dalam bekerja dalam lingkungan kerja. Kompensasi dalam pekerjaan adalah kebutuhan yang mendasari seseorang dalam bekerja (Augustsson, Törnquist, & Hasson, 2013). Pusat perbelanjaan Hypermart memberikan gaji dengan rincian gaji, bonus dan THR, yang menjadi indikator dalam penelitian : (1) besarnya sesuai spesifikasi latar belakang dan pekerjaan, (2) bonus sebagai reward sesuai kemajuan hasil pekerjaan, (3) Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan keyakinan karyawan, dan Kompensasi di bayarkan sesuai dengan tanggal dalam kontrak kerja (Inés & Pedro, 2011).

Berdasarkan fenomena, tujuan penelitian adalah untuk meneliti lebih dalam apakah ada pengaruh variabel-variabel : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjaga kualitas pelayanan pusat perbelanjaan *Hypermart* di kota Sampit dan Palangka Raya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Strategik didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu untuk memformulasikan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi, melalui organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan berkaitan dengan manajemen SDM sebagai Sumber daya yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi (Aşçı, Tan, & Altıntaş, 2016) dengan memperhatikan :

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Heap, 1996). Setiap organisasi memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu hidup berinteraksi satu sama lain (bermasyarakat), dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi (Bingham, Mitchell, Bishop, & Allen, 2013). Kehidupan tersebut didasarkan pada keyakinan yang dimiliki, didasarkan pada falsafah hidup yang didasarkan dari hubungan manusia dengan lingkungannya sehingga bisa mempengaruhi kinerja. Keyakinan tersebut dijadikan sebagai asumsi dasar (*Basic Assumption*) yang mendasari semua program, strategi dan rencana kegiatan, atas dasar tersebut dibangun kegiatan-kegiatan (strategi jangka panjang dan strategi jangka pendek), sehingga memunculkan nilai yang tinggi manakala kegiatan yang dilakukan tidak menyalahi dari apa yang telah diprogramkan, dan begitu pula sebaliknya (Fung, Sharma, Wu, & Su, 2017).

Dengan kata lain bahwa organisasi memiliki budaya sesuai dengan asumsi dasar para pemimpinnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang ada dalam kinerja organisasi dalam upaya melaksanakan program kerja yang telah disepakati ataupun diembannya akan memunculkan/menciptakan budaya dalam kinerja karyawan (Block, Fisch, Lau, Obschonka, & Presse, 2016). Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan yang diprogramkan oleh organisasi, hal ini juga sesuai visi dan misi organisasi. Dengan demikian, kinerja yang tinggi tentunya ada pada budaya organisasi dalam menciptakan budaya dalam kinerja yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang selaras dengan kinerja karyawan yang baik (Makoto & Takashi, 2002).

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Dong, Hung, & Cheng, 2016). Karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut (Ramendra & Gopal, 2013). Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi (Al & Anil, 2016).

### *Hubungan Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja*

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi dalam kinerja berdasarkan kepuasan kerja yang di rasakan karyawan (Braun, Peus, Weisweiler, & Frey, 2013). (Leite, Rodrigues, & Albuquerque, 2014) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Seni dan ilmu pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja karena adanya hasil kinerja dari karyawan. Pada dasarnya kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang mana kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang dengan latar belakang spesifikasi pendidikan dan pekerjaan yang di lakukan atau adanya keselarasan (Singh & Das, 2013b).

## Lingkungan Kerja

Formulasi strategi dalam analisis lingkungan kerja secara internal dan analisis lingkungan kerja dari eksternal organisasi. Analisis lingkungan internal organisasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai apakah organisasi dalam posisi yang kuat (*Strength*) atukah lemah (*Weaknesses*), penilaian tersebut didasarkan pada kemampuan internal (asset, modal, teknologi) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Sedangkan analisis eksternal organisasi menunjukkan kegiatan organisasi untuk menilai tantangan (*Treath*) yang dihadapi dan peluang (*Opportunity*) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya mencapai misi organisasi berdasar atas lingkungan eksternalnya (Basant, 2017).

Analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi dalam manajemen strategik disebut dengan *SWOT analysis*. Dari hasil analisis *SWOT* tersebut organisasi akan menentukan tujuan jangka panjang yang akan dicapai dengan strategi korporasi (*corporate strategy*), atau *grand strategy*, atau *business strategy*, serta menentukan tujuan jangka pendek atau tujuan tahunan (*annual objective*) yang akan dicapai dengan strategi fungsi atau strategi yang ditetapkan pada organisasi (Coleman, 2017). Permasalahan yang ada pada organisasi sangatlah banyak dan kompleks untuk itu yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah menentukan prioritas masalah yang harus segera diatasi oleh organisasi. Lingkungan kerja dibagi dalam dua metode analisa sebagai control/pembagian dalam metode seperti yang utama (prioritas masalah) tersebut organisasi menetapkan strategi jangka pendek atau yang disebut dengan program tahunan dan kedua masalah yang mungkin saja terjadi akibat dari eksternal untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif di dalam lingkaran kerja karyawan. (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, & Freziamella, 2014) menekankan strategi fungsi (program tahunan) hendaknya mengarah (*alignment*) dengan strategi korporasi/strategi total/strategi bisnis selaras dengan kondisi latar belakang lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak karyawan mampu berkinerja baik dan ada kepuasan dalam bekerja (Tumwine, Kamukama, & Ntay, 2012)

Keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut (Aoyama, Yoshikawa, Iyetomi, & Fujiwara, 2010) adalah suasana kerja yang menyenangkan, stabil tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin

baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh (Iniesta-Bonillo, Sánchez-Fernández, & Jiménez-Castillo, 2016) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen.

### *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Singh & Das, 2013a). Mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja dan kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam pekerjaan adalah akibat dari kepuasan yang di rasakan (Tharikh, Ying, Mohamed Saad, & Sukumaran, 2016).

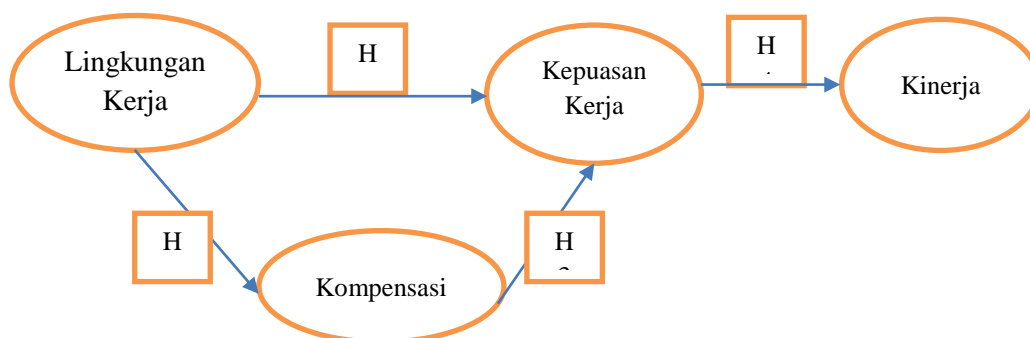
### **Kompensasi**

Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Küster & Canales, 2011). Kompensasi adalah kebutuhan dasar karyawan dalam tujuan bekerja dan dapat dinikmati sebagai hasil dari pekerjaan yang di jalani dengan profesional (Zacher, Chan, Bakker, & Demerouti, 2015).

### *Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja*

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan bersama organisasi (Kamerschen, 1981). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan hasil yang di terima seperti kepuasan dalam pendapatan kompensasi yang di terima karyawan (Gelbrich, Gäthke, & Grégoire, 2016). Kepuasan kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kompensasi dalam kepuasan kerja harus dipahami bahwa tidak semua kepuasan mudah di ukur berdasarkan besar kompensasi, mudah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan atau dibuktikan secara konkrit dalam kompensasi sebagai hasil output dari suatu proses pekerjaan dan hasil yang di terima karyawan (Balsam, Fernando, & Tripathy, 2011).

### **Kerangka Penelitian dan Hipotesis :**



**gambar 1 : kerangka konseptual**

Hipotesis :

- H1 : Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ?  
 H2 : Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja dengan Mediasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ?  
 H3 : Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ?  
 H4 : Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ?

## METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah studi lapangan karena tujuan penelitian adalah untuk meneliti pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dan karena pemilihan sampel didasarkan pada kesesuaian responden dengan kriteria atau disebut *convenient sampling* (Ute & Kesinee, 2017). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner dan metode penelitian kepustakaan serta observasi. Kuisioner (daftar pernyataan), untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka dalam hal ini penulis meminta dan mengajukan daftar pernyataan untuk dijawab oleh karyawan. Metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan yang bersumber dari buku-buku dan penelitian serta menggunakan layanan internet. Observasi (Pengamatan), dalam hal ini peneliti langsung mendapat data mengenai keadaan dan gambaran yang nyata dari tempat penelitian (Pierce, 2003).

Penelitian di lakukan pada karyawan *Hypermart* di Sampit 70 orang dan Palangka Raya sebanyak 90 orang sebagai sampel dan menjaga data agar tidak bias berdasarkan lama bekerja yaitu minimal 1 tahun. Indikator dalam penelitian berdasarkan literatur dan sampel yang di analisis sebesar n150 orang.

## HASIL PENELITIAN

Kinerja karyawan adalah dampak dari interaksi variabel sebelumnya yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil uji secara bersama sebelum di lakukan uji hipotesis, maka di lakukan uji F dan hasil menunjukkan bahwa :

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,652	3	42,794	68,190	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,618	146	1,067		
	Total	98,270	149			

**Tabel 1. uji f variabel LK, KP, Kepuasan terhadap Kinerja secara simultan (data diolah, SPSS 24.0)**

- Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel dikurangi 1 atau  $4 - 1 = 3$ ; dan denominator jumlah kasus - 4 atau  $150n - 4 = 146$ , dengan ketentuan tersebut di peroleh F tabel = 68,1 dengan taraf signifikan sebesar 0,00
- Kriteria hipotesis sebagai berikut :  
 Jika F hitung > F tabel maka H0 di tolak dan H1 di terima  
 Jika F hitung < F tabel maka H0 di terima dan H1 di tolak
- Hasil perhitungan :  
 F hitung 68,190 > F tabel 2,96 (H0 di tolak dan H1 diterima)  
 Jika sig penelitian < 0.05, maka H0 di tolak dan H1 di terima  
 Jika sig penelitian > 0.05, maka H0 di terima dan H1 di tolak  
 Dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$   
 Artinya, adanya hubungan linier variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

Dan dari signifikannya artinya H0 di tolak dan H1 di terima menunjukkan hal yang sama. Pengujian analisis pendekatan uji t dalam menjawab hipotesis dengan data di olah:

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,902	1,287		2,422	,002
	Lingk Ker	,441	,073	,511	5,572	,000
	Kompensas i	-,051	,078	-,063	-,512	,054
	Kepuasan	,513	,081	,623	6,347	,000
	Kinerja	,725	,092	,891	7,678	,000

**Tabel 2. Uji t dari LK,KP,Kepuasan terhadap Kinerja (data diolah,SPSS 24.0)**

Hipotesis 1 menunjukkan pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan Kerja 51,1% dengan sig  $0,00 < 0,05$  dan hipotesis 2 menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan -6,3% dengan sig  $0,54 > 0,05$ . Hipotesis 3 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 62% dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Analisis terakhir adalah hipotesis 3 (tiga) dengan hasil uji T dan di uji kembali pada Adjusted Square mendapatkan hasil adakah pengaruh dari mediasi kompensasi dalam lingkungan kerja terhadap kepuasan, dan hasil menunjukkan bahwa:

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
2	,817 <sup>a</sup>	,731	,711		,615

**Tabel 3.hubungan LK,KP terhadap Kepuasan (data diolah,SPSS 24.0)**

Besarnya angka R square adalah 0,731 dan Adjusted R square adalah 0,711. Angka adjusted R Square di gunakan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,711 \times 100\% = 71,1\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa 71,1% besarnya pengaruh variabel mediasi kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan sisanya sebesar 28,9% di pengaruhi faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian. Untuk mengetahui kelayakan model regresi di gambarkan angka – angka dari tabel 4 anova di bawah ini :

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	74,539	4	48,650	63,143	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,068	146	,563		
	Total	98,607	150			

Dari hasil analisis perhitungan di atas, kita dapat mengambil kesimpulan 63% kepuasan yang di moderasi Lingkungan kerja dan Kompensasi yang berhubungan langsung pada variabel kepuasan terhadap Kinerja.

## KESIMPULAN

Lingkungan kerja yang kondusif didasarkan indikator (1) dapat berinteraksi/kerjasama dengan rekan kerja dan atasan, (2) mampu mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta (3) mampu menjalankan serta memenuhi standar kinerja sangat mendukung dalam kepuasan kerja berdasarkan tiga dimensi pengukuran kepuasan kerja yaitu: (1) kepuasan kerja adalah respon emosi terhadap situasi kerja, (2) kepuasan kerja seringkali merupakan ekspresi dari bagaimana *outcome* dibanding apa yang diharapkannya, (3) kepuasan kerja ditampilkan dalam sikap (*attitude*) yang berhubungan dengan pekerjaan hasilnya sangat mendukung penelitian berdasarkan hasil analisis dan ini dapat menjadi perhatian hypermart dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, faktor dampak pada kinerja yang memiliki hubungan antara kepuasan karyawan dan aspek lingkungan kerja yang dirasakan karyawan meliputi indikator : (1) penempatan kerja, (2) jenis pekerjaan, (3) standar kinerja, (4) aturan dan kebijakan organisasi, (5) hubungan karyawan dengan atasan, (6) hubungan dengan rekan kerja, (7) kerjasama kelompok kerja, keakraban, (8) rasa saling percaya dan menghargai diantara karyawan hasilnya signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi yang merupakan pada beberapa penelitian penting untuk di kaitkan dalam variabel kepuasan kerja karena kompensasi merupakan kebutuhan yang mendasari seseorang dalam bekerja pada karyawan Pusat perbelanjaan Hypermart dengan pengukuran dengan indikator (1) besarnya sesuai spesifikasi latar belakang dan pekerjaan, (2) bonus sebagai reward sesuai kemajuan hasil pekerjaan, (3) Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan keyakinan karyawan, dan Kompensasi di bayarkan sesuai dengan tanggal dalam kontrak kerja tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah variabel yang di rasakan telah terpenuhi sesuai hasil kerja dan dalam memberikan dampak kinerja yang baik tidak terlalu potensial sebagai variabel pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah variabel pengaruh yang hasil menunjukkan data signifikan positif dalam kinerja, telah banyak di teliti di beberapa penelitian dengan tempat penelitian yang berbeda (Bari, Fanchen, & Baloch, 2016; Braun et al., 2013) menjadi keterbatasan hasil penelitian. *Novelty* penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai mediasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja di harapkan dapat mendukung hasil kepuasan kerja, tetapi hasil menunjukkan negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya, sebagai gap dalam variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi variabel lain seperti kompetensi dan hubungannya kompensasi dalam kinerja karyawan pada *scope* penelitian yang sama atau berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguilera, R. V., & Dencker, J. C. (2004). The role of human resource management in cross-border mergers and acquisitions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1355-1370. doi: 10.1080/0958519042000257977
- Al, A. D., & Anıl, İ. (2016). The Comparison of the Individual Performance Levels Between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.048
- Aoyama, H., Yoshikawa, H., Iyetomi, H., & Fujiwara, Y. (2010). Productivity dispersion: facts, theory, and implications. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 5(1), 27-54. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11403-010-0063-9>
- Aşçı, H. B., Tan, F. Z., & Altıntaş, F. (2016). A Strategic Approach for Learning Organizations: Mental Models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 2-11. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.002
- Augustsson, H., Törnquist, A., & Hasson, H. (2013). Challenges in transferring individual learning to organizational learning in the residential care of older people. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3), 390-408. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JHOM-Sep-2012-0163>
- Balsam, S., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2011). The impact of firm strategy on performance measures used in executive compensation. *Journal of Business Research*, 64(2), 187-193. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.01.006
- Bari, M. W., Fanchen, M., & Baloch, M. A. (2016). TQM Soft Practices and Job Satisfaction; Mediating Role of Relational Psychological Contract. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 453-462. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.056
- Basant, P. (2017). Salesperson performance: role of perceived overqualification and organization type. *Marketing Intelligence & Planning*, 36(1), 79-92. doi: 10.1108/MIP-06-2017-0108
- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.12.001
- Bingham, J. B., Mitchell, B. W., Bishop, D. G., & Allen, N. J. (2013). Working for a higher purpose: A theoretical framework for commitment to organization-sponsored causes. *Human Resource Management Review*, 23(2), 174-189. doi: 10.1016/j.hrmr.2012.07.004
- Block, J. H., Fisch, C. O., Lau, J., Obschonka, M., & Presse, A. (2016). Who prefers working in family firms? An exploratory study of individuals' organizational preferences across 40 countries. *Journal of Family Business Strategy*, 7(2), 65-74. doi: 10.1016/j.jfbs.2016.04.001
- Bouskila-Yam, O., & Kluger, A. N. (2011). Strength-based performance appraisal and goal setting. *Human Resource Management Review*, 21(2), 137-147. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.09.001
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.11.006
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23(2), 161-173. doi: 10.1016/j.hrmr.2012.07.008
- Coleman, M. W. (2017). *Understanding How Transformational Leaders Inspire Employee Engagement in Rapidly Changing Environments*. (10744699 D.B.A.), Liberty University, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2021979479?accountid=49069> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Dong, T.-P., Hung, C.-L., & Cheng, N.-C. (2016). Enhancing knowledge sharing intention through the satisfactory context of continual service of knowledge management systems. *Information Technology & People*, 29(4), 807-829. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/ITP-09-2014-0195>



- Fung, C., Sharma, P., Wu, Z., & Su, Y. (2017). Exploring service climate and employee performance in multicultural service settings. *Journal of Services Marketing*, 31(7), 784-798. doi: 10.1108/JSM-08-2016-0316
- Gabriel, A. S., Cheshin, A., Moran, C. M., & van Kleef, G. A. (2016). Enhancing emotional performance and customer service through human resources practices: A systems perspective. *Human Resource Management Review*, 26(1), 14-24. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.09.003
- Gelbrich, K., Gäthke, J., & Grégoire, Y. (2016). How a firm's best versus normal customers react to compensation after a service failure. *Journal of Business Research*, 69(10), 4331-4339. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.010
- Heap, N. (1996). Building the organizational team. *Industrial and Commercial Training*, 28(3), 3-7. doi: 10.1108/00197859610115412
- Inés, K., & Pedro, C. (2011). Compensation and control sales policies, and sales performance: the field sales manager's points of view. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(4), 273-285. doi: 10.1108/08858621111127018
- Iniesta-Bonillo, M. A., Sánchez-Fernández, R., & Jiménez-Castillo, D. (2016). Sustainability, value, and satisfaction: Model testing and cross-validation in tourist destinations. *Journal of Business Research*, 69(11), 5002-5007. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.071
- Kamerschen, D. R. (1981). Middle Management Compensation in Regulated and Nonregulated Firms: A Comparison. *Compensation Review (pre-1986)*, 13(1), 14.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018
- Küster, I., & Canales, P. (2011). Compensation and control sales policies, and sales performance: the field sales manager's points of view. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(4), 273-285. doi: 10.1108/08858621111127018
- Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. d. A., & Albuquerque, L. G. d. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? *BAR - Brazilian Administration Review*, 11(4), 476-495. doi: 10.1590/1807-7692bar2014276
- Makoto, M., & Takashi, K. (2002). Salesperson's procedural knowledge, experience and performance: An empirical study in Japan. *European Journal of Marketing*, 36(7/8), 840-854. doi: 10.1108/03090560210430836
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Pierce, G. (2003). Multiple Regression and Mediation Analyses Using SPSS. *Psychology*, 305. Retrieved from [https://academics.hamilton.edu/documents/SPSS\\_HMR\\_HO.pdf](https://academics.hamilton.edu/documents/SPSS_HMR_HO.pdf) website:
- Ramendra, S., & Gopal, D. (2013). The impact of job satisfaction, adaptive selling behaviors and customer orientation on salesperson's performance: exploring the moderating role of selling experience. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(7), 554-564. doi: 10.1108/JBIM-04-2011-0121
- Senichev, V. (2013). Human Resource Diversity and Performance within the Frame of Organizations, Teams and Individuals. *Verlas: teorija ir praktika*, 14(4), 337-345. doi: 10.3846/btp.2013.36
- Singh, R., & Das, G. (2013a). The impact of job satisfaction, adaptive selling behaviors and customer orientation on salesperson's performance: exploring the moderating role of selling experience. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(7), 554-564. doi: 10.1108/jbim-04-2011-0121
- Singh, R., & Das, G. (2013b). The impact of job satisfaction, adaptive selling behaviors and customer orientation on salesperson's performance: exploring the moderating role of selling experience *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(7), 554-564.

- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.04.002
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a. p. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611. doi: 10.1016/s2212-5671(16)00074-5
- Tumwine, S., Kamukama, N., & Ntay, J. M. (2012). Relational capital and performance of tea manufacturing firms. *African Journal of Business Management*, 6(3), 799-810. doi: <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM11.659>
- Ute, J., & Kesinee, L. (2017). The multiple dimensions of consumption values in ecotourism. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 11(1), 18-34. doi: 10.1108/IJCTHR-09-2015-0114
- Zacher, H., Chan, F., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2015). Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 101-107. doi: 10.1016/j.jvb.2014.12.008