



## Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Maswindo Bumi Mas

Hilda Putri Wulandari <sup>a,\*</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto <sup>b</sup>

<sup>ab</sup> Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

**Abstract.** *This study tries to examine and explain how the performance of employees at PT. Maswindo Bumi Mas is influenced by aspects related to job satisfaction, compensation, organizational commitment, and work environment satisfaction (Reinforcement District). By using quantitative techniques, this study was used to examine the effect of salary, organizational commitment, and job satisfaction on the performance of employees at PT. Maswindo Bumi Mas (Reinforcement District). The data collected from the respondent's questionnaire was used in this study.*

**Keywords:** *compensation, work environment, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini mencoba untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan lingkungan kerja (Reinforcement District). Dengan menggunakan teknik kuantitatif, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh gaji, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas (Reinforcement District). Data yang dikumpulkan dari kuesioner responden digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

### LATAR BELAKANG

Penulis harus memastikan bahwa tulisannya tidak mengandung unsur plagiasi. Artikel yang sudah terbit sebagai prosiding, tidak diterima untuk terbit di jurnal ini tanpa melalui proses lebih lanjut untuk melengkapi tulisan dan data hasil akhir penelitian. Salah satu perusahaan konstruksi dan real estate terkemuka di Surabaya dan Sidoarjo adalah PT. Maswindo Bumi Mas. PT. Maswindo Bumi Mas bekerja di bidang bangunan dan real estate. Sejak didirikan pada tahun 2016, telah mendirikan berbagai anak perusahaan dan firma di seluruh Indonesia dengan tetap mandiri secara keuangan. Salah satunya adalah PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan). Suatu perusahaan yang aktif dalam kegiatan usahanya, seperti perusahaan industri, jasa atau perdagangan, berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Banyaknya penyedia jasa konstruksi, terutama kontraktor dari Sidoarjo dan luar Sidoarjo, tentu saja meningkatkan persaingan antar kontraktor. Hal ini perlu diperhatikan oleh kontraktor karena harus mampu menunjukkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh pemilik atau pemilik proyek.

Sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuannya. Personel sumber daya manusia yang bekerja di semua tingkatan organisasi, dari yang terendah hingga tertinggi, dianggap sebagai karyawan. Pengusaha diperlukan untuk kelanjutan dan pertumbuhan bisnis. Bahkan dengan perencanaan yang sangat baik, perusahaan tidak akan mencapai potensi penuhnya jika personel tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan itikad baik dan hati nurani yang bersih. Efektivitas suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang kuat niscaya dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan output.

Untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan, bisnis mengambil beberapa langkah untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha lebih keras, bekerja lebih bebas stres, dan menunjukkan kesetiaan kepada bisnis dan eksekutifnya. Sebagai hubungan emosional yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, perusahaan dengan karyawan yang baik akan bekerja untuk mengembangkan hubungan yang positif dengan stafnya. Bisnis dapat memahami hal ini dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya memiliki pengaruh yang menguntungkan bagi bisnis, memungkinkan mereka untuk berkontribusi sebanyak mungkin.

Mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi keduanya berdampak positif dengan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Salah satu tujuan PT. Maswindo Bumi Mas (Cab.

Tulangan) adalah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kerja dan meningkatkan layanan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT. Maswindo Bumi Mas (Reinforcement District) perlu mendapat perhatian. Perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja para personel tersebut jika ingin memperoleh sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Penelitian tentang lingkungan kerja sudah pernah dilakukan pada penelitian Ghoniyah dan Masurip (2011) melaporkan kalau area kegiatan membagikan akibat positif penting kepada kemampuan pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kota Demak. Namun demikian berbeda pada hasil penelitian Sukmawati (2008) menyatakan sebaliknya. Berdasarkan hasil riset yang didapat kalau area kegiatan tidak mempengaruhi ataupun tidak penting kepada kemampuan pegawai. Berikutnya riset Ghoniyah serta Masurip (2011), membuktikan kalau komitmen badan mempengaruhi positif penting kepada kemampuan pegawai. Sebaliknya begitu hasil riset Murty serta Hudiwinarsih (2012) membuktikan hasil yang bertentangan ialah kalau komitmen badan tidak mempengaruhi mengerti tidak penting kepada kemampuan pegawai. Berikutnya pada riset Rahayu, dkk (2013) dan Suwati (2013), hasil riset membuktikan kalau ganti rugi mempengaruhi positif penting kepada kemampuan pegawai. Namun kebalikannya, pada riset Artana (2012) membuktikan hasil yang berlainan ialah ganti rugi tidak mempengaruhi ataupun tidak signifikan kepada kemampuan pegawai.

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas berdasarkan gambaran fenomena (research gap) dan masalah penelitian diatas (Reinforcement District)

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Tinjauan teori faktor kepuasan kerja**

Beberapa unsur antara lain gaji, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, menurut Herzberg dalam Ardana et al. (2013) yang menjelaskan komponen-komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas, meliputi lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Reinforcement District).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan tempat kerja mengandung unsur-unsur seperti AC, pencahayaan yang baik, dan lain-lain yang terletak di sekitar karyawan sedemikian rupa sehingga mempengaruhinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan tempat kerja didefinisikan sebagai keterikatan kerja langsung dengan seseorang dalam posisi yang lebih tinggi, setara, atau lebih rendah, menurut Effendy & Fitria (2019). Lingkungan kerja menurut (Anam, 2018) adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan sedemikian rupa sehingga membantu memberikan rasa aman, nyaman, dan puas dalam melaksanakan dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

Dari mari bisa disimpulkan kalau area kegiatan pengaruh sikap serta tindakan pegawai dalam penerapan tugasnya. Tiap pegawai senantiasa menginginkan area kegiatan yang bersahabat, mengasyikkan serta silih mensupport. Dengan tutur lain area kegiatan diharapkan mendukung buat mensupport kegiatan pegawai. Kala pegawai merasa kalau area raga tempat mereka bertugas bagus, sehingga hendak memunculkan kebahagiaan serta rasa besar hati.

### **Kompensasi**

Intinya, orang ingin menjadi kaya sambil bekerja untuk menghidupi diri sendiri. Agar pemberi kerja memberi kompensasi kepada karyawan atas kinerja mereka, karyawan menunjukkan kesetiaan dan daya tahan dalam jumlah yang lebih besar. Enny (2019) mendefinisikan insentif sebagai jenis pertimbangan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja dan layanan mereka kepada organisasi. Baik remunerasi uang dan keuntungan dapat berupa langsung atau tidak langsung.

Menurut Akbar dkk. (2021), istilah "kompensasi" mengacu pada imbalan uang dan pertimbangan yang diterima karyawan sebagai syarat pekerjaan mereka. Sutrisno (2017) mengklaim bahwa remunerasi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut beberapa definisi, kompensasi adalah fungsi manajemen penting yang diberikan perusahaan dan organisasi sebagai imbalan atas kinerja karyawan berdasarkan efisiensi atau kontribusi mereka terhadap industry ataupun lembaga.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang menunjukkan komitmen psikologis seorang karyawan terhadap organisasi untuk setia dan berkomitmen terhadap organisasi. Semakin loyal karyawan, semakin besar komitmen organisasi. Iwanda (2017) menemukan dalam penelitiannya kalau komitmen

badan mempengaruhi penting kepada kebahagiaan kegiatan pegawai. Terus menjadi besar kepatuhan pegawai kepada badan membuktikan kalau pegawai puas dengan pekerjaannya.

Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan komitmen organisasional selaku sesuatu tindakan dimana seseorang pegawai loyal pada organisasinya dengan senantiasa bertahan dalam badan, menolong menggapai tujuan badan, serta tidak mau meninggalkan badan dengan alibi apapun.

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja menurut Handoko (Sutrisnossa, 2017) mengacu pada kondisi emosional karyawan mengenai bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Itu bisa nyaman atau tidak nyaman. Pemikiran seseorang tentang pekerjaannya tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaannya dan segala hal lain yang mereka alami di tempat kerja, yang tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo et al. (2018), meliputi ketidakhadiran dan ketiadaan, keinginan untuk pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, dan kenyamanan karyawan. Afandi (2018) menyebutkan pekerjaan, kompensasi, promosi, atasan, dan rekan kerja sebagai indikator kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat profesional di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan cenderung lebih jarang absen ketika merasa puas, sebaliknya karyawan menunjukkan sikap negatif ketika merasa puas dengan pekerjaannya. Jika mereka kurang puas dengan pekerjaannya, mereka mungkin akan lebih sering absen.

### ***Kinerja Karyawan***

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masrami (2017), “kinerja pada hakekatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja merupakan kegiatan umum yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu bisnis atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja. dalam bisnis atau organisasi.”

Selain itu menurut Mangkunegara, Masram (2017) menyatakan bahwa “kinerja seorang pegawai adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut pendapat beberapa ahli di atas, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor kualitas manajemen kinerja berperan sebagai motor penggerak dalam perkembangan dan kemajuan organisasi yang dapat berujung pada kemajuan. Kinerja karyawan harus dievaluasi untuk memberikan gambaran tentang kinerja dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Hal ini dapat dinilai dari beberapa faktor.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepegawaian adalah mutu kerja atau kualitas kerja dan hasil kuantitatif yang telah dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kepuasan kerja sebagai variabel terikat dari variabel bebas PT. Maswindo Bumi Mas Cab. Konfirmasi. Penelitian ini menggunakan analisis faktor kuesioner dari perangkat lunak SPSS for Windows. Menurut Wisobono (2006), model analisis faktor dirumuskan sebagai berikut:

$$X_i = A_{ij} \cdot F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im} + V_i \cdot U_i$$

$X_i$  = Faktor standart ke  $i$

$A_{ij}$  = Aspek loading koefisien multiple regression dari faktor  $I$  pada aspek  $j$

$F$  = Aspek umum

$V_1$  = Koefisien standart regresi dari faktor 1 pada aspek istimewa  $I$

$U_i$  = aspek istimewa ke  $i$

$M$  = Jumlah aspek biasa

Misalnya, uji kebulatan Barlett, Matriks Korelasi, Komunitas, Nilai Eigen, Pemuatan Faktor, Matriks Faktor, ukuran kecukupan pengambilan sampel Keiser-Meyer-Olkin (KMO), dan Persentase varian adalah beberapa statistik penting yang terkait dengan analisis faktor, menurut Wibisono (2004).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini ialah karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cab. Tulangan . sampel acak total dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan digunakan sebagai metode pengambilan sampel.

Dalam riset ini faktor yang dipakai merupakan selaku selanjutnya:

1. Faktor leluasa( X) dalam riset ini merupakan lingkungan kerja
2. Faktor leluasa( X) dalam riset ini merupakan kompensasi
3. Faktor leluasa( X) dalam riset ini merupakan komitmen organisasi
4. Faktor leluasa( X) dalam riset ini merupakan kepuasan kerja
5. Faktor( Y) dalam riset ini merupakan kinerja karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tabel Gambaran Singkat Obyek Penelitian

Kantor gabungan untuk PT. Maswindo Bumi Mas Cab. Tulangan dapat ditemukan di Jiken RT.03 RW.01 Tulangan, JL. Imam Bonjol, Sidoarjo. Karena lokasinya dipilih dengan baik, mudah untuk sampai ke sana dengan mobil. 40 orang bekerja untuk PT. Maswindo Bumi Mas Cab. Penguatan meliputi kepala cabang, konsultan pengawas, konsultan perencana, konsultan administrasi, kontraktor pelaksana, banyak mandor, tukang bangunan, dan kuli.

### Pengujian Validitas Data

Tujuan dari penilaian validitas ini adalah untuk mengetahui keabsahan data. Sejauh mana suatu pengukuran digunakan untuk mengukur sesuatu juga ditunjukkan dengan uji validitas. Jika  $r = 0,3$ , berlaku kriteria minimum (Sugiyono; 1994; 106). Dalam pengujian yang dilakukan sesuai dengan Lampiran 3, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Bulir Pertanyaan	Hitung	Keterangan
X1	0,578	Valid
X2	0,393	Valid
X3	0,410	Valid
X4	0,443	Valid

Berdasarkan temuan tabel validitas, seluruh komponen variabel X dianggap valid dalam penelitian ini. Tabel di atas digunakan untuk menghitung nilai  $r > 0,30$ , artinya nilai totalnya relevan.

### Pengujian Reabilitas Data

Menurut Malhotra (1996), suatu instrumen dikatakan reliabel jika  $\alpha (a) > 0,6$ . Pada uji reliabilitas,  $\alpha$  dari item standar adalah 0,623.

### Analisis Korelasi antar faktor

Hasil analisis menggunakan uji Bartlett sphericity dan pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Kelayakan Analisis Faktor

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Adequacy.	Measure of Sampling	.846
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	653.561
	df	59
	Sig.	.000

Sumber : data diolah

Nilai MSA keempat indikator tersebut disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. Anti Image Matrices

Indikator	Nilai MSA
X1 Lingkungan Kerja	0,534
X2 Kompensasi	0,512
X3 Komitmen Organisasi	0,563
X4 Kepuasan Kerja	0, 625

Sumber : data diolah

### Analisis Korelasi Komponen Utama

Tabel 4. Nilai Eigen Untuk Setiap Faktor

Faktor	Nilai Eigen	Varians (%)	Kumulatif (%)
1	1,460	36,505	36,505
2	1,160	29,008	65,513
3	1,905	22,616	66,630
4	1,081	11,871	88,129

Sumber : data diolah

Jelas dari tabel di atas bahwa faktor 1 sampai faktor 4 memiliki nilai eigen lebih besar dari 1,0. Total varians yang dijelaskan oleh keempat faktor adalah 88,129%, yang menunjukkan bahwa empat faktor menyumbang 88,129% dari varians keempat variabel item.

### Menentukan Rotasi Matrik Faktor (Rotated Component Matrix)

Tabel 5. Hasil Rotasi Komponen Matrik

	Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component 1	Component 2
Lingkungan Kerja	.612	.610
Kompensasi	.498	-.730
Komitmen Organisasi	.480	.425
Kepuasan Kerja	.779	-.273

Sumber : data diolah

### Menentukan Communalities

Tabel 6. Communalities

	Communalities	
	Initial	Extraction
Lingkungan Kerja	1.000	.746
Kompensasi	1.000	.782
Komitmen Organisasi	1.000	.411
Kepuasan Kerja	1.000	.682

Sumber : data diolah

Sumber : data diolah

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Variabel independen dari masing-masing variabel tersebut diuji dengan menggunakan uji-F. digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (X4), kepuasan kerja (X3), komitmen organisasi (X3), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X1) (Y1). Hipotesis penelitian diuji. penjelasan regresi linier berganda. Uji F, juga dikenal sebagai uji model, digunakan untuk menilai signifikansi temuan analisis regresi. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel Independen (X1, X2, X3, dan X4) terhadap variabel Dependen (Y) sebagai berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23,204	4,957		24,238	,000
Lingkungan Kerja	-,234	,113	-,220	-1,379	,017
Kompensasi	-,241	,132	-,224	-1,277	,010
Komitmen Organisasi	-,221	,134	-,500	-3,540	,001
Kepuasan Kerja	-,313	,105	-,060	-,379	,007

Sumber : data diolah

Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), dan kepuasan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sesuai hasil

pengolahan data di atas, dengan  $F_{hitung} = 4,246$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,09$  dengan signifikansi 0,001 dan 0,05. (Y1)

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk memastikan apakah variabel bebas (X1, X2, X3, X4) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka uji t adalah uji koefisien regresi parsial individual (Y). Tabel di bawah ini menampilkan hasil penyelidikan dengan menggunakan pengujian hipotesis parsial.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23,204	4,957		24,238	,000
Lingkungan Kerja	-,234	,113	-,220	-1,379	,017
Kompensasi	-,241	,132	-,224	-1,277	,010
Komitmen Organisasi	-,221	,134	-,500	-3,540	,001
Kepuasan Kerja	-,313	,105	-,060	-,379	,007

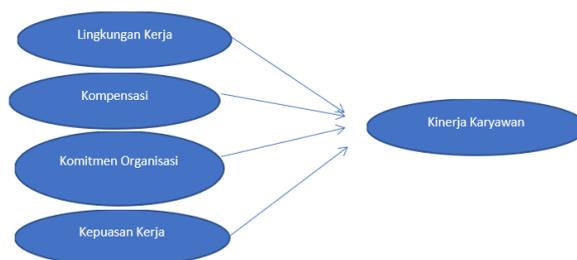
Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien, diperoleh nilai konstanta (a) dan nilai koefisien (b) variabel bebas yang dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hasil percobaan t faktor area kegiatan( X1) kepada faktor kemampuan pegawai( Y) menciptakan angka signifikansi t 0, 017. Hasil pengtesan membuktikan kalau Sig.  $t < \text{Alpha}( 0, 05)$ , dimana akibat faktor area kegiatan ini kepada faktor kemampuan pegawai merupakan penting. Maksudnya area kegiatan mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai. Alhasil bila atmosfer kegiatan di industri pulih hingga kemampuan pegawai pula bertambah.
2. Hasil percobaan t faktor pendapatan( X2) kepada faktor kemampuan pegawai( Y) menciptakan angka signifikansi t 0, 010. Hasil pengtesan membuktikan kalau Sig.  $t < \text{Alpha}( 0, 05)$ , hingga akibat faktor pendapatan ini kepada faktor kemampuan pegawai merupakan penting. Maksudnya antara reward mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai. Maksudnya kala ganti rugi dalam industri bertambah hingga kemampuan pegawai pula bertambah.
3. Hasil percobaan t faktor Kemampuan Pegawai( Y) serta faktor Komitmen Badan( X3) membagikan angka signifikansi t 0, 001. Hasil pengtesan membuktikan kalau Sig.  $t < \text{Alpha}( 0, 05)$ , hingga akibat faktor pendapatan ini kepada faktor komitmen badan merupakan penting. Maksudnya komitmen badan mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai. Oleh sebab itu, bersamaan dengan melonjaknya komitmen badan kepada industri, begitu pula kemampuan pegawai.
4. Hasil percobaan t faktor kebahagiaan kegiatan( X4) kepada faktor kemampuan pegawai( Y) menciptakan angka signifikansi t 0, 007. Hasil pengtesan membuktikan kalau Sig.  $t < \text{alpha}( 0, 05)$ , hingga akibat faktor kebahagiaan kegiatan ini kepada faktor komitmen badan merupakan penting. Maksudnya kebahagiaan kegiatan mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai. Bila kebahagiaan kegiatan di industri bertambah, hingga kemampuan pegawai pula bertambah.

Kesimpulan yang bisa ditarik dari uraian di atas. Hasil percobaan t didapat  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh, yang maksudnya area kegiatan( X1), pendapatan( X2), komitmen badan( X3), kebahagiaan kegiatan( X4) dengan cara parsial( perseorangan) mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai. (Y).

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual terlihat bahwa terdapat 4 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bersumber pada sebagian penemuan riset serta kesimpulan yang didapat dalam riset ini, bisa disimpulkan kalau ulasan mengenai akibat area kegiatan, ganti rugi, komitmen badan serta kebahagiaan kegiatan pegawai pada PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan) diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).
5. Lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, disarankan agar PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan) mendorong staf untuk memperlakukan setiap tugas dan pekerjaan dengan serius dan memberikan kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka. Selain itu, pt. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan) harus dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan mereka pelatihan atau kursus gratis. Untuk memastikan kebahagiaan karyawan, PT Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan) menyarankan peningkatan layanan pengelolaan kinerja karyawan. Untuk merespon secara tepat dan akurat dalam pengambilan keputusan, manajemen PT Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan) harus mampu memahami lingkungan kerja, dengan mempertimbangkan rekomendasi dan kontribusi yang signifikan, serta pertanyaan evaluasi. Perintah juga harus diberikan oleh direktur PT. Maswindo Bumi Mas (Cab. Tulangan).

## **DAFTAR REFERENSI (Time New Roman, 10 Bold)**

- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10.No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masyuri, Machfudz. 2014. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Malang:Genius Media.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Nanang, Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purwanto, Djoko. 2010. *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat*. Jakarta : PenerbitErlangga.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rompas, Goverd Adler Clinton.,dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4.
- Sagala, H. Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia.
- Santoso, Eko Jalu. 2012. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar Sofian. 2014. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alim's Publishing.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitan Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sukandarrumidi. 2012. *Metodelogi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tebba, Sudirman. 2003 . *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.

Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan:*

*Paradigm Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Joko. 2007. *Learning Organisation*. Malang: Bayumedia Publishing. Winarsunu, Tulus. 2006. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*.

Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Orgnisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajawaliPers,