

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Berikut Deskripsi data dalam pengujian ini sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin responden, Responden, Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, Berikut hasil Deskripsi Responden masing-masing karakteristik :

Tabel 4.1
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	10	27.8 %
2	Perempuan	26	72.2 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Perempuan yaitu sebanyak 26 karyawan atau sebesar 72.2%.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	18	50.0 %
2	26-30 Tahun	14	38.9 %
3	31-35 Tahun	4	11.1 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan usia. Bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20 tahun – 25 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 50.0%.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	Diploma III	14	38.9 %
2	Sarjana	22	61.1 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 22 karyawan atau sebesar 61.1%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Status Karyawan

No	Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Karyawan Tetap	11	30.6 %
2	karyawan Kontrak	25	69.4 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Status Karyawan. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Kontrak yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 69.4%.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil deskripsi data variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 36 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Pencahayaan diruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	2	5.6	24	66.7	10	27.8	152
2.	Suhu didalam ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0.0	1	2.8	5	13.9	25	69.4	5	13.9	142
3.	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena tingkat kebisingan diruang kerjarendah	0	0.0	2	5.6	1	2.8	23	63.9	10	27.8	149
4.	Tata letak peralatan membuat saya mudah dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	4	11.1	26	72.2	6	16.7	146
5.	Saya merasa aman dalam bekerja karena peralatan yang digunakan memenuhi standar	0	0.0	1	2.8	1	2.8	29	80.6	5	13.9	146
6.	Saya merasa nyaman dengan ruangan bekerja saya	1	2.8	1	2.8	2	5.6	22	61.1	10	27.8	147
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	1	2.8	0	0.0	8	5.6	2	69.4	25	22.2	158
8.	Saya merasa terbantu atas arahan yang diberikan atasan	0	0.0	0	0.0	1	2.8	28	77.8	7	19.4	150
9.	Saya dapat memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0	0.0	1	2.8	3	8.3	25	69.4	7	19.4	146
10.	Suasana kerja dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja	0	0.0	0	0.0	4	11.1	26	72.2	6	16.7	146

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden, didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 7 yaitu Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan total skor 158. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Suhu didalam ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja, dengan total skor 142.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (X2)

No .	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai denganyang diharapkan	0	0.0	9	25.0	6	16.7	8	22.2	13	36.1	133
2	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	1	2.8	6	16.7	5	13.9	13	36.1	11	30.6	135
3	Insentif yang diberikan perusahaan adil dan sesuai kinerja saya	0	0.0	5	13.9	6	16.7	13	36.1	12	33.3	140
4	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan	2	5.6	7	19.4	7	19.4	11	30.6	9	25.0	126
5	Saya puas terhadap izin cuti yang diberikan perusahaan	0	0.0	2	5.6	4	11.1	24	66.7	6	16.7	142
6	Saya merasa aman dengan posisi atau jabatan saya	0	0.0	1	2.8	6	16.7	13	36.1	16	44.4	152

7	Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kondusif	2	5.6	7	19.4	9	25.0	7	19.4	11	30.6	126
8	Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai	2	5.6	8	22.2	5	13.9	8	22.2	13	36.1	130
9	Gaji yang diterima dapat memotivasi semangat dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	4	11.1	28	77.8	4	11.1	144
10	Karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	0	0.0	0	0.0	4	11.1	24	66.7	8	22.2	148

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu Saya merasa aman dengan posisi atau jabatan saya dengan total skor 152, Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kondusif dengan total skor 126.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya sangat menyukai pekerjaan dan jabatan saya	0	0.0	5	13.9	6	16.7	14	38.9	11	30.6	139
2	Saya selalu belajar hal baru dalam bekerja meskipun diluar kemampuan saya	2	5.6	7	19.4	9	25.0	10	27.8	8	22.2	123
3	Saya merasa nyaman dan betah dalam bekerja	0	0.0	4	11.1	4	11.1	22	61.1	6	16.7	138
4	Saya akan dengan senang hati mengerjakan tugas yang sulit sekalipun	0	0.0	1	2.8	8	22.2	11	30.6	16	44.4	150
5	Saya bekerja dengan baik bukan hanya semata mata karena imbalan yang diberikan	2	5.6	8	22.2	9	25.0	5	13.9	12	33.3	125
6	Saya selalu bekerja dengan ikhlas tanpa merasa terbebani	1	2.8	1	2.8	2	5.6	22	61.1	10	27.8	147
7	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	2.8	0	0.0	5	13.9	23	63.9	7	19.4	143
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan	0	0.0	0	0.0	3	8.3	26	72.2	7	19.4	148

9	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai dengan hasil yang maksimal	0	0.0	1	2.8	3	8.3	27	75.0	5	13.9	144
---	--	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	---	------	-----

10	Saya mampu bekerja sama dengan tim sesuai bidang tugas yang telah ditentukan	0	0.0	0	0.0	5	13.9	23	63.9	8	22.2	147
----	--	---	-----	---	-----	---	------	----	------	---	------	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Saya akan dengan senang hati mengerjakan tugas yang sulit sekalipun dengan total skor 150. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Saya bekerja dengan baik bukan hanya semata mata karena imbalan yang diberikan, dengan total skor 125.

Tabel 4.8

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan dalam bekerjatidak pernah menunda- nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	69.4	1	30.6	155
2	Karyawan dalam bekerjateliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal	0	0.0	8	22.2	6	16.7	9	25.0	1	36.1	135
3	Karyawan dalam bekerjayang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan	0	0.0	3	8.3	1	33.3	11	30.6	1	27.8	136
4	Karyawan dalam bekerjamencapai standar mutu yang telah ditetapkan	0	0.0	9	25.0	7	19.4	7	19.4	1	36.1	132

	perusahaan											
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam	1	2.8	10	27.8	12	33.3	6	16.7	7	19.4	116

	menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan											
6	Masuk kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan	1	2.8	2	5.6	5	13.9	16	44.4	12	33.3	144
7	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline / batas waktu yang ditentukan	0	0.0	1	2.8	4	11.1	16	44.4	15	41.7	153
8	Kemampuan mampu mengurangi kesalahansaat bekerja	0	0.0	0	0.0	1	2.8	31	86.1	4	11.1	147
9	Kemampuan bekerja dengan penuh tanggungjawab	0	0.0	0	0.0	4	11.1	26	72.2	6	16.7	146
10	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	3	8.3	27	75.0	6	16.7	147

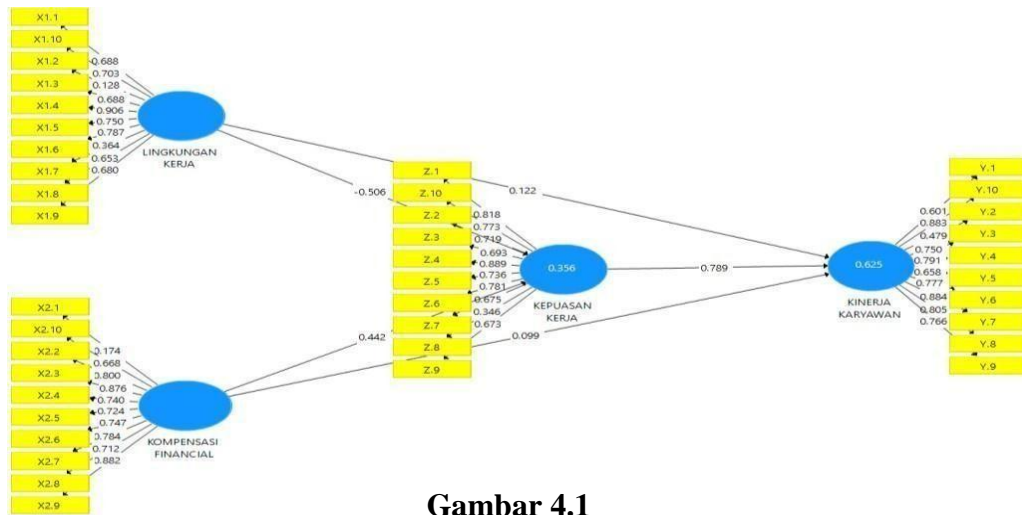
Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dengan total skor 155. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, dengan total skor 116.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan arahan untuk melihat *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006).

Berikut hasil Full Model Structural *Partial Least Square* (Pra Eliminasi) Dalam penelitian ini :



Gambar 4.1

Full Model Structural

Partial Least Square (Pra Eliminasi / Struktural Model Penelitian)

4.2.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Tabel 4.9
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
X1.1	0,815	0,812
X1.10	0,770	0,809
X1.2	0,715	0,757
X1.3	0,681	-
X1.4	0,885	0,867
X1.5	0,740	0,766
X1.6	0,776	0,771
X1.7	0,675	-
X1.8	0,377	-
X1.9	0,682	-

Tabel 4.10 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
X2.1	-0,114	-0,114
X2.10	0,711	0,926
X2.2	-0,362	-
X2.3	-0,153	-
X2.4	0,631	-
X2.5	0,292	-
X2.6	0,526	-
X2.7	0,612	-
X2.8	0,624	0,343
X2.9	0,746	0,920

Tabel 4.11 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
Y.1	0,790	0,815
Y.10	0,839	0,853
Y.2	-0,090	-
Y.3	0,110	-
Y.4	-0,065	-
Y.5	-0,431	-
Y.6	0,045	-
Y.7	-0,006	-
Y.8	0,771	0,806
Y.9	0,811	0,780

Tabel 4.12 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
Z.1	-0,074	-
Z.10	0,754	0,820
Z.2	0,574	-
Z.3	0,237	-
Z.4	0,481	-
Z.5	0,542	-
Z.6	0,617	0,758
Z.7	0,631	0,695
Z.8	0,505	-
Z.9	0,754	0,844

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan

indikator – indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai diatas 0,50. Sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model

4.2.2 Mengevaluasi *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.13
Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,637
X2	0,607
Y	0,662
Z	0,611

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan nilai AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasetiap variable Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Terdapat dua pengujian pada uji validitas diskriminan. Pengujian yang pertama adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar

variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.14
Fornell-Larcker Criterion

	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	0,798			
Kinerja Karyawan	0,671	0,779		
Kompensasi	0,895	0,743	0,814	
Kepuasan Kerja	0,795	0,867	0,731	0,781

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* bahwa nilai *square root AVE* pada Lingkungan Kerja sebesar 0,798 lebih besar daripada nilai korelasi *Lingkungan Kerja* dengan *Kompensasi* 0,671 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai *square root AVE* pada *Kinerja Karyawan* sebesar 0,743 lebih kecil daripada nilai korelasi *Kepuasan Kerja* sebesar 0,781, selain itu nilai korelasi pada *Kepuasan Kerja* juga lebih kecil daripada nilai korelasi *Lingkungan Kerja* sebesar 0,795. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Selain mengevaluasi nilai *fornell-larcker criterion*, peneliti juga

mempertimbangkan nilai *cross-loading*. *Cross-loadings* merupakan suatu ukuran yang menunjukkan nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait harus lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Di bawah ini merupakan nilai *cross-loading* dari masing-masing konstruk variabel.

Tabel 4.16
Cross-Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,812	0,575	0,754	0,596
X1.10	0,809	0,581	0,821	0,572
X1.2	0,757	0,581	0,609	0,584
X1.4	0,867	0,621	0,809	0,712
X1.5	0,766	0,427	0,689	0,603
X1.6	0,771	0,419	0,576	0,736
X2.10	0,672	0,926	0,707	0,841
X2.8	0,090	0,343	0,121	0,223
X2.9	0,598	0,920	0,696	0,776
Y.1	0,714	0,588	0,815	0,537
Y.10	0,816	0,614	0,853	0,585
Y.8	0,750	0,518	0,806	0,645
Y.9	0,620	0,707	0,780	0,625
Z.10	0,676	0,885	0,690	0,820
Z.6	0,700	0,431	0,485	0,758
Z.7	0,522	0,540	0,387	0,695
Z.9	0,591	0,754	0,652	0,844

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji dari *cross-loading* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya Artinya setiap variable laten memiliki

validitas eliminasi yang baik. Pengujian yang selanjutnya adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011).

4.2.4 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan dalam mengukur semua konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila $> 0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.16
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,885	0,913
X2	0,654	0,803
Y	0,830	0,887
Z	0,791	0,862

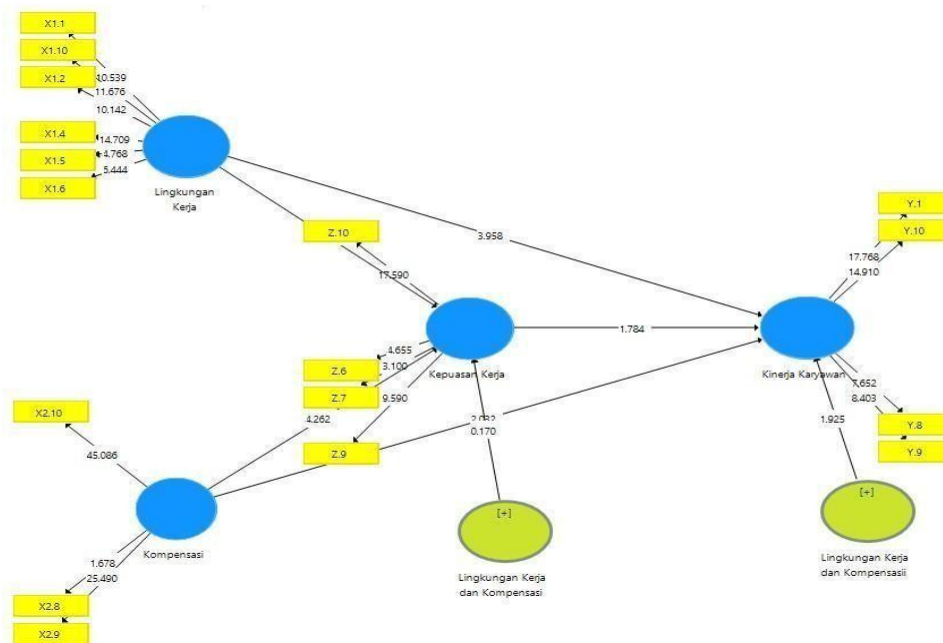
Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki

reabilitas yang baik.

4.2.5 Pengujian Model Struktural (*inner model*)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Hasil Bootstrapping Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai

model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.17 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.17
Nilai R-Square Y

Variabel	R-Square
Y	0,902

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.17 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi diperoleh sebesar 0,902. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 90,2% .

Tabel 4.18
Nilai R-Square Z

Variabel	R-Square
Z	0,835

Tabel 4.18 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi diperoleh sebesar 0,835. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi dapat menjelaskan variable Kepuasan Kerja sebesar 83.5% .

4.3 T-Statistic

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata 5 % atau Alpha (0.05) berikut hasil uji *Path Coefficients* dalam penelitian ini :

Tabel 4.19
Bootstrapping

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,918	4,746	0,000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,474	2,052	0,047
Lingkungan Kerja dan Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,146	1,818	0,037
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,391	2,614	0,013
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,602	4,346	0,000
Lingkungan Kerja dan Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,015	0,213	0,048
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,427	1,515	0,139

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung. menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05).

Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung.

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.047 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,047) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.4 Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.037 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.037) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4.3.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.000) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4.3.6 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.048 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.048) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4.3.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Bandar Lampung, menunjukkan nilai

koefisien P Value sebesar 0.139 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.139) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dandika (2021) bahwa adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Affandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada nya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti Manopo (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam. Sejalan dengan penelitian Hasan dan Fadilah (2022) yaitu Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan adanya pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

4.4.3 Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok oleh karena itu lingkungan kerja menjadi hal penting apakah dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam.

Sejalan dengan penelitian Hasan dan Fadilah (2022) yaitu Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah

kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung. Sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja merupakan hal penting dalam sebuah pekerjaan, jika pegawai merasa puas, maka pegawai tersebut memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Pegawai yang memiliki rasa puas di dalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas dalam bekerja, maka produktivitasnya juga akan menurun.

Hasil penelitian Manopo (2022) ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa naiknya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.5 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka yang menjadi sebuah kepuasan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin lemah kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin melemah. Kompensasi yang diterima oleh Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar

Lampung Unit Operation selama ini sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan juga kerjakan dari hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Sejalan dengan penelitian Hasan dan Fadilah (2022) yaitu Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan adanya pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mereka saling berkaitan. Dengan lingkungan yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dan apabila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut afandi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap sebuah pekerjaan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan *social life*. Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan Kompensasi yang membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan dan membuat kinerjanya semakin baik untuk perusahaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung. Sejalan dengan penelitian Hasan dan Fadilah (2022) yaitu Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel tersebut.

4.4.7 Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,139 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Kinerja Karyawan yang baik tentunya akan membuat nilai Kepuasan Kerja yang baik pula. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh Karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai memiliki Kinerja yang baik membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan dan membuat kinerjanya semakin baik untuk perusahaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Sejalan dengan penelitian Manopo (2022) yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja

terhadap Kepuasan Kerja yang menyatakan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja