

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA SALESMAN
PADA HONDA KUMALA KARAWANG**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
JOB SATISFACTION THAT IMPACT ON SALESMAN PERFORMANCE
ON HONDA KUMALA KARAWANG***

Widjaja Makmur¹, Sonny Hersona², Nunung Nurhasanah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,3,2}

1910632020048@student.unsika.ac.id¹, Sonny.hersona@fe.unsika.ac.id²,

nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence about the effect of compensation, work environment on job satisfaction which has an impact on salesman performance at Honda Kumala Karawang. The population and research sample used were 83 sales people with the sampling technique being the saturated sampling method. The analytical method used is path analysis. The results showed that compensation and work environment partially had a positive and significant effect on salesman job satisfaction at Honda Kumala Karawang, compensation and work environment partially had a positive and significant effect on salesman performance at Honda Kumala Karawang and job satisfaction partially had a positive and significant effect on salesman performance on Honda Kumala Karawang. Simultaneously shows that compensation and work environment on job satisfaction have a positive and significant impact on the performance of Salesman Honda Kumala Karawang.

Keywords: *compensation, work environment, job satisfaction, performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Populasi dan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 83 orang *sales* dengan teknik sampling adalah metode *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang serta Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja *Salesman* Honda Kumala Karawang.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Kompetisi persaingan dalam dunia usaha yang begitu ketat saat ini, menuntut banyak perusahaan untuk berfikir lebih dalam upaya menghadapi ketatnya persaingan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, sebab dengan adanya sumber daya manusia berkualitas maka perusahaan akan dengan mudah melakukan dan menjalankan strategi persaingan usaha. Peran SDM amatlah dibutuhkan dalam mengembangkan serta menggapai sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena tercapainya target perusahaan tergantung dari kinerja sumber daya manusianya. Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh manusia guna mencapai hasil. Kinerja karyawan merupakan unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi. (Diamantidis dan Chatzoglou, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja yang dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja dan dukungan manajemen telah optimal. Sebab dengan kondisi tersebut maka akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya ketika karyawan merasa puas akan memacu semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Steven & Prasetyo, 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Masram dan Muah, 2017). (Edison *et al.*, 2016) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau kompensasi yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Dijelaskan diatas bahwa faktor kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Sutrisno, 2017). Menurut (Handoko dalam Poluakan *et al.*, 2018), kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan (Widodo, 2010), (Salisu *et al.*, 2015) dan (Humaeroh *et al.*, 2015) dan (Humaeroh. dkk, 2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja diantaranya yaitu, oleh (Hameed, 2014) dan (Made dan Dewi, 2016) Kompensasi mampu mempengaruhi kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yaitu lingkungan kerja. Hasil penelitian (Dhermawan *et al.*, 2012), (Handayani, 2013), (Hurley *et al.*, 2010) dan (Dwijayanti dan Kartika Dewi, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Situasi lingkungan kerja yang aman akan pengaruhi pegawai dalam bertugas lebih aktif dan Fokus. Bagi (Robbins dalam Basuki serta Saputra, 2018), kalau para pegawai menempatkan kepedulian yang besar kepada lingkungan aktivitas mereka, baik dari bidang kenyamanan individu ataupun keringanan melaksanakan pekerjaan dengan cakap. Terciptanya lingkungan aktivitas yang bagus bisa mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Perihal ini serupa dnegan hasil studi (Jayaweera, 2015) serta Indriani serta (Madiono, 2015) jika lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja *non* fisik pula mempengaruhi kepada dorongan serta antusias aktivitas pegawai dalam suatu perusahaan ataupun badan termasuk pada Honda Kumala Karawang.

Honda Kumala Karawang merupakan *authorized dealer* untuk produk mobil Honda yang berdiri sejak September 2008 dengan memberikan fasilitas 3S + BP (*Sales, Service, Spareparts + Body Repair & Paint*). Dealer yang berlokasi di Jl. Arteri Interchange Jl. Akses Tol Karawang Bar., Sukamakmur, Kec. Telukjambe Tim., Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361 menyediakan berbagai macam mobil honda seperti honda brv, brio, jazz, freed, cr-v, hr-v, odyssey, civic, city, mobilio, accord dan cr-z dengan melayani pembayaran *cash* maupun kredit. Selain itu Honda Kumala Karawang menerima tukar tambah mobil lama dengan mobil baru. Sampai dengan tahun sekarang Honda Kumala Karawang telah menerima beberapa penghargaan. Saat ini Honda Kumala Karawang dihadapkan pada permasalahan yaitu kinerja yang menurun dari para karyawan *sales dealer*. Pernyataan tersebut bisa disimpulkan dari data penjualan *dealer* dari tahun 2019 sampai dengan tahun

2020 yang semakin menurun tiap bulanya.

Berdasarkan hasil penjualan mobil Honda pada *dealer* Honda Kumala Karawang sepanjang tahun 2019 sampai dengan 2020 menunjukkan terjadinya penurunan penjualan diseluruh model mobil honda yang terjadi pada *dealer* Honda Kumala Karawang pada tahun 2020. Penyusutan itu ialah dampak endemi virus corona nama lain Covid- 19 serta laju perkembangan ekonomi nasional yang melambat. Dalam situasi pasar yang lagi turun dikala ini, amat berarti untuk Honda Kumala Karawang untuk senantiasa menyiapkan strategi yang pas dalam melaksanakan kegiatan penjualannya di bulan- bulan yang akan datang. Serta pastinya penyusutan capaian itu, tidak hanya sebab akibat dari situasi menyeluruh dikala ini aspek lemahnya keterampilan dan lingkungan aktivitas kurang bagus serta besaran imbalan yang kurang jelas untuk para salesman jadi perihal yang wajib dicermati.

Salesman merupakan kekuatan pemasaran yang posisinya menggambarkan bagian yang utama untuk kesinambungan hidup perusahaan serta ujung tombak badan usaha yang langsung berdekatan dengan pelanggan. Mereka tentu mengetahui apa yang menjadi kemauan pelanggan dari bagian jasa juga mutu produknya. Penjualan yang tersendat dampak dari pegawai yang mempunyai kemampuan kurang baik dapat mempengaruhi kepada pemasaran produk serta keinginan pelanggan. Oleh sebab itu pegawai yang berhubungan dengan penjualan wajib dicermati ekstra lebih paling utama dalam permasalahan bonus & insentif. Bila bonus & insentif telah cocok dengan apa yang mereka harapkan serta lingkungan kegiatan yang kondusif dan baik maka dapat menghasilkan kepuasan kerja sehingga sanggup menciptakan tingkat kinerja mereka menajdi lebih

baik lagi. Terdapatnya peran kepuasan dalam bekerja selaku pemediasi, serupa dengan penelitian (Permata serta Komang, 2016), kalau kepuasan kerja memediasi dampak kompensasi kepada kinerja. Penelitian lain dilakukan (Sukatrini, 2014) bahwa kepuasan kerja memediasi dampak lingkungan kerja kepada kinerja. Hasil penelitian (Moh Sofuan serta Setyowati, 2017) serta (Prasetyawan & Triyani, 2019) bahwa kompensasi serta lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan terhadap gambaran di atas menunjukan ada fenomena yang terjadi terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Oleh karena itu di laksanakan penelitian lebih lanjut untuk sadar “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja *Salesman* Pada Honda Kumala Karawang”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistic deskriptif verifikasi. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu dua variabel bebas (X_1 dan X_2), satu variabel penyangga (Y) dan satu variabel terikat (Z). Dalam hal ini variabel X_1 adalah kompensasi dan variabel X_2 adalah lingkungan kerja. Variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu kepuasan kerja dan akan berdampak pada variabel Z yaitu kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dengan mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan kuisioner melalui uji validitas dan reliabilitas.

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh *sales* Honda Kumala Karawang berjumlah 83 *sales*. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 83 *sales*.

Rancangan Analisis dan Hipotesis

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dalam analisis ini menggunakan Analisis Tabulasi Frekuensi dan Analisis Rentang Skala.

Tabel 1. Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor			
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja <i>Salesman</i>
1	> < 83 – 149,40	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	> < 150,41 – 215,80	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	> < 216,81 – 281,20	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	> < 282,21 – 347,60	Baik	Baik	Setuju	Setuju
5	> < 350,61 – 415	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang. Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui Bar Skala atau *Bae Scale*:

STB/S/B/S	TB/S/B/S	CB/S/B/S	B/S/B/S	SB/S/B/S
83	149,40	215,80	281,20	347,60
				415

Gambar 1 Bar Scale

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2021

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018).

Analisis Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini rumus korelasi yang digunakan adalah rumusan korelasi *pearson product moment*, rumusan korelasinya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi xy
 n = Jumlah sampel
 X = Skor per item
 Y = Total skor

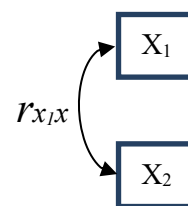
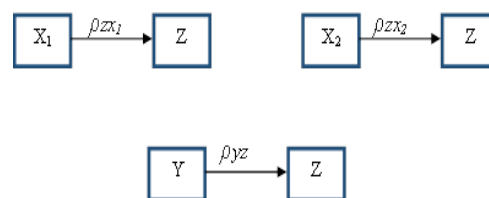
Untuk dapat memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi, menurut Sugiyono (2017: 231) ada beberapa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya adalah :

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2017: 231)

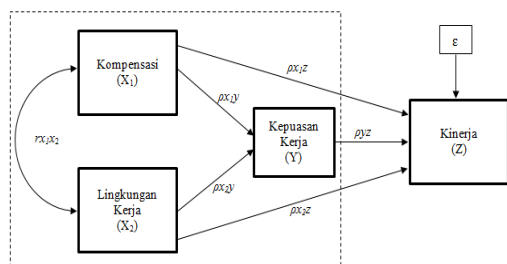
Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 2. Korelasi X₁ dengan X₂****Gambar 3. Pengaruh X₁ terhadap Z, X₂ terhadap Z, Y terhadap Z**

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2021

Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Menurut Gunawan (2018: 210) analisis jalur atau *path analysis* merupakan analisis lanjutan dan pengembangan dari analisis regresi. Ghozali (2016: 237) menjelaskan analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:

**Gambar 4. Analisis Jalur**

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2021

Keterangan gambar 3:

 X_1 = Kompensasi X_2 = Lingkungan Kerja Y = Kepuasan Kerja Z = Kinerja

ε = Epsilon yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel (Kusnendi, 2005)

 r_X = Koefisien Korelasi ρ = Koefisien Jalur

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas atau independen yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), variabel perantara atau *intervening* kepuasan kerja (Y) sedangkan variabel terikat atau dependen adalah kinerja (Z), dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y secara langsung maupun tidak langsung, dan mengetahui pengaruh Y terhadap Z .

Koefisien Determinan (r^2)

Koefisien Determinan digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel independen ke variabel dependent. Koefisien determinasi dilambangkan r^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dan X . Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu).

Uji Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan.

Uji t (Korelasi)

Uji t dilakukan untuk pengujian terhadap koefisien korelasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara hubungan antara variabel independen (X_1) dengan variabel independen (X_2) dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 1 :Terdapat korelasi antara kompensasi dengan lingkungan kerja.

$H_0: r_{X_1X_2} = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_1: r_{X_1X_2} \neq 0$ (ada hubungan)

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika $p \text{ value} \geq 0,05$ maka H_a ditolak. Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis 6 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$H_0 : \rho_{yz} = 0$ (tidak ada pengaruh),

$H_1 : \rho_{yz} \neq 0$ (ada pengaruh)

Uji f (Simultan)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 7 : Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja *salesman*.

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yz} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yz} \neq 0$ (ada pengaruh)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompensasi *Salesman* Honda Kumala

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kompensasi

No	Indikator/Pernyataan	Total Skor	Ket.
1	Jumlah subsidi operasional di Honda Kumala Karawang dibandingkan dengan dealer lain	270	Cukup Baik
2	Besarnya subsidi operasional sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	260	Cukup Baik
3	Incentif yang diberikan Honda Kumala Karawang dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja seorang <i>sales</i> .	295	Baik
4	<i>Refund</i> di Honda Kumala Karawang dapat bersaing dengan dealer lain sehingga memotivasi kerja <i>sales</i> .	272	Cukup Baik
5	Pembelian bonus dari Honda Kumala Karawang selalu tepat waktu	340	Baik
6	Bonus dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja <i>sales</i> .	352	Sangat Baik
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	338	Baik
8	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	332	Baik
9	Tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diemban <i>sales</i> .	290	Baik
10	<i>Sales</i> merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh Honda Kumala Karawang	288	Baik
11	<i>Sales</i> memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga	273	Cukup Baik
12	Seragam Honda Kumala Karawang selalu dipakai oleh <i>sales</i> ketika bekerja	310	Baik
Jumlah		3.620	Baik
Rata-Rata		302	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 302 dari total skor sebesar 3.620 dengan kategori jawaban baik. Ini berarti bahwa kompensasi yang diterima oleh *salesman* Honda Kumala Karawang baik. Ini terlihat dari besaran bonus yang didapat mampu dijadikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja *salesman*.

Analisis Lingkungan Kerja Honda Kumala

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Total Skor	Ket.
1	Pencerangan ruangan kerja tidak menyilaukan pandangan saya pada saat bekerja	312	Baik
2	Ruangan kerja memiliki dinding peredam suara yang berfungsi dengan baik	279	Cukup Baik
3	Sirkulasi udara di dalam ruangan diperhatikan dengan baik	265	Cukup Baik
4	Suhu udara di dalam ruangan normal	270	Cukup Baik
5	Tersedianya tempat sampah khusus untuk bekas makanan	295	Baik
6	Kondisi ruangan kerja begitu rapih sehingga nyaman digunakan untuk bekerja	263	Cukup Baik
7	Kelembaban tempat kerja tidak terlalu menagguangi dalam melakukan pekerjaan	267	Cukup Baik
8	Kondisi ruang rapat begitu luas dan nyaman	311	Baik
9	Fasilitas bagi <i>salesman</i> tersedia dengan lengkap dan baik	314	Baik
10	Hubungan kerja harmonis mampu membuat suasana kerja damai	269	Cukup Baik
11	Adanya program promosi bagi <i>salesman</i> yang melakukan pekerjaan dengan hasil baik	329	Baik
12	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan modal utama melaksanakan pekerjaan setiap hari	323	Baik
Jumlah		3.497	Baik
Rata-rata		291	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 291 dari total skor sebesar 3.497 dengan kategori jawaban baik. Ini berarti bahwa lingkungan kerja di Honda Kumala Karawang sudah baik.

Analisis Kepuasan Kerja *Salesman* Honda Kumala

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Total Skor	Ket.
1	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja	268	Cukup Setuju
2	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan berdasarkan dengan penuh rasa tanggung jawab	246	Cukup Setuju
3	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)	250	Cukup Setuju
4	Pelaksanaan promosi karir dilaksanakan secara objektif	246	Setuju
5	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	250	Cukup Setuju
6	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang pemberian insentif	235	Cukup Setuju
7	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	267	Cukup Setuju
8	Atasan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas	261	Cukup Setuju
9	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas	257	Cukup Setuju
10	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	265	Cukup Setuju
11	Kerjasama dalam tim dilakukan dengan baik	285	Setuju
12	Kondisi lingkungan sosial dalam pekerjaan yang baik terjaga	322	Setuju
Jumlah		3.152	Cukup
Rata-rata Skor		263	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 263 dari total skor sebesar 3.152 dengan kategori jawaban cukup setuju. Ini berarti bahwa kepuasan kerja *salesman* Honda Kumala Karawang kurang baik. Ini terlihat dari peraturan yang kurang jelas dari perusahaan tentang pemberian insentif bagi para *salesman*.

Analisis Kinerja *Salesman* Honda Kumala

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja

No	Indikator Pernyataan	Total Skor	Ket.
1	Sales bekerja dengan baik dan rapih	272	Cukup Setuju
2	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan	276	Cukup Setuju
3	Hampir setiap pekerjaan dapat sales laksanakan dengan baik dan menantang	281	Cukup Setuju
4	Para sales selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	264	Cukup Setuju
5	Sales ditempatkan sesuai dengan keahliannya dalam bekerja	276	Cukup Setuju
6	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu	350	Sangat Setuju
7	Pengambilan keputusan sales dalam bekerja	345	Setuju
8	Sarana dan prasaran yang memadai di Honda Kumala Karawang mampu membuat nyaman bekerja	342	Setuju
9	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan Honda Kumala Karawang	314	Setuju
10	Menjalin hubungan baik dengan sesama rekan di tempat kerja	270	Cukup Setuju
11	Menjalin hubungan baik dengan atasan dalam bekerja	271	Cukup Setuju
12	Sales melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan atasan	270	Cukup Setuju
Jumlah		3.531	Setuju
Rata-Rata		294,3	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 294,3 dari total skor sebesar 3.531 dengan kategori jawaban setuju. Ini berarti bahwa kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang baik. Ini terlihat dari besaran bonus yang didapat mampu dijadikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja *salesman*. Kinerja *salesman* merupakan hasil kerja yang diperoleh berdasarkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Analisis Verifikatif

Korelasi Antar variabel Endogen (X_1 dan X_2)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran koefisien di antara variabel bebas kompensasi dengan lingkungan kerja.

Tabel 7. Besaran koefisien Korelasi Kompensasi dengan Lingkungan Kerja

Correlations			
		Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.304**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	83	83
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.304**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu kompensasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,304. Dengan demikian korelasi kompensasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat korelasi yang rendah dan nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,200 – 0,399: tingkat hubungan yang rendah (Sugiyono, 2017).

Tabel 8. Pengaruh Parsial dan Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Var.	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X_1	X_2	
X_1	0.115	0.0132	-	0.0127	0.0259
X_2	0.393	0.1544	0.0127	-	0.1671
			Total Pengaruh		0.1930
e_1	0.921	-	-	-	0.8070

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan pengaruh parsial dan simultan pada tabel di atas, terlihat bahwa total pengaruh simultan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu 0,1930 atau 19,30%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar atau epsilon sebesar $1 - 0,1930 = 0,8070$ atau 80,70%.

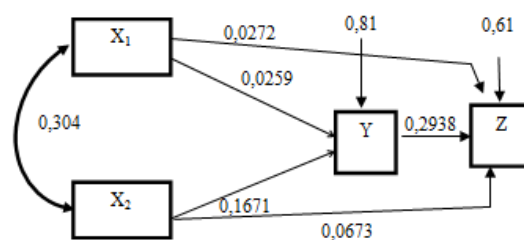
Tabel 9. Pengaruh Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y Dan Z

Var.	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X_1	X_2	
X_1	0.141	0.0199	-	0.0073	0.0272
X_2	0.245	0.0600	0.0073	-	0.0673
Y	0.542	0.2938	-	-	0.2938
			Total Pengaruh		0.3883
e_1	0.921	0.696	-	-	0.6117

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan pengaruh simultan pada tabel di atas, terlihat bahwa total pengaruh simultan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang berdampak pada kinerja (Z) yaitu 0,3883 atau 38,83%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar atau epsilon sebesar $1 - 0,3883 = 0,6117$ atau 61,17%.

Dengan demikian hasil perhitungan analisis jalur secara keseluruhan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z dapat diperjelas dengan gambar sebagai berikut :

**Gambar 5. Analisis Jalur Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y Serta Dampaknya Terhadap Z**

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengujian Hipotesis

1. Korelasi antara Kompensasi dengan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,872 dimana nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 83 - 2 = 81$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,990$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (2,872) > t_{tabel} (1,990)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan serta positif antara kompensasi dengan lingkungan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,142$ dan sig. 0,017. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,017) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (2,142) > t_{tabel} (1,990)$ maka

H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Artinya jika kompensasi dilaksanakan dengan adil dan diberikan sesuai pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja para *salesman*, namun begitu sebaliknya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,633$ dan sig. 0,000. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,633) > t_{tabel} (1,990)$ maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Artinya jika lingkungan kerja berada pada kondisi baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja para *salesman*, namun begitu sebaliknya.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 1,998$ dan sig. 0,040. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,040) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (1,998) > t_{tabel} (1,990)$ maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Artinya jika kompensasi diberikan secara merata, maka dapat meningkatkan kinerja para *salesman*, namun begitu sebaliknya.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,764$ dan sig. 0,007. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,007) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (2,764) > t_{tabel} (1,990)$ maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Artinya jika kondisi lingkungan baik, maka dapat meningkatkan kinerja para *salesman*, namun begitu sebaliknya.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,372$ dan sig. 0,000. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (6,372) > t_{tabel} (1,990)$ maka H_0 tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Artinya jika *salesman* merasakan kepuasan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja para *salesman*, namun begitu sebaliknya.

7. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara simultan (keseluruhan) dengan tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$, *degree of freedom* $(df) = (n-4) = 83 - 4 = 79$, diperoleh $f_{tabel} = 2,49$. Sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Anova

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2204.90	3	734.969	27.910	.000 ^b
Residual	2080.32	79	26.333		
Total	4285.22	82			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 27,910$ dan sig. 0,000. bahwa nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (27,910) > f_{tabel} (2,49)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan berdampak pada kinerja *Salesman* Honda Kumala Karawang. Karena kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.

Pembahasan Deskriptif

Kompensasi *sales* pada Honda Kumala Karawang berada pada kriteria jawaban baik. Artinya 83 orang *salesman* yang menjadi responden menjawab pernyataan tentang variabel kompensasi tersebut menyatakan bahwa kompensasi yang diterima saat ini sudah baik diberikan oleh Honda Kumala Karawang. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Nugraha dan Tjahjawi (2017), Indarti (2018) dan Sridaryono (2019), dimana hasilnya menunjukkan kompensasi baik dilakukan. Menurut Hamali, (2018) bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan kerja Honda Kumala berada pada kriteria jawaban baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan dengan baik tentang lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik

salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja *salesman* Honda Kumala Karawang berada pada kategori jawaban cukup setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja *salesman* Honda Kumala Karawang kurang baik. Hal ini disebabkan karena masih terdapat beberapa hal terkait hak para *salesman* seperti perhitungan insentif yang kurang jelas.

Kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang berada pada kategori jawaban setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang baik. Artinya 83 orang *sales* yang menjadi responden menjawab pernyataan tentang variabel kinerja tersebut menyatakan bahwa kinerja para *sales* Honda Kumala Karawang baik dilakukan ketika melakukan pekerjaan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Yulianti, 2018), (Sridaryono, 2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik serta dapat dukungan oleh hasil penelitian (Indarti, 2018). Kinerja merupakan suatu potensi yang mesti dimiliki oleh tiap-tiap *salesman* terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka tiap-tiap *Salesman* bisa merampungkan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien supaya masalah yang berjalan terhadap perusahaan bisa terpecahkan secara baik. Kinerja ialah sesuatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap *salesman* kepada pekerjaan serta tanggung jawab yang diserahkan oleh perusahaan. Dengan kinerja yang bagus, setiap *Salesman* dapat menyelesaikan seluruh beban perusahaan dengan cara efisien serta efektif biar permasalahan yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan cara positif. Kinerja jadi

tumpuan di dalam sesuatu perusahaan disebabkan terdapat sasaran yang wajib diraih oleh tiap pekerja. Akan tetapi, kalau kinerja harus dijadikan sebagai materi penilaian pimpinan Honda Kumala Karawang untuk mengenali tinggi rendahnya kinerja yang ada kepada para karyawan utamanya yaitu *Salesman*.

Pembahasan Verifikatif

1. Hubungan Kompensasi dengan Lingkungan Kerja

Hasil analisis diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan komitmen kerja sebesar 0,304. Besaran nilai ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan rendah karena berada pada interval koefisien antara 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah (Sugiyono, 2017).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2,59%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh 2,59% terhadap peningkatan kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pemberian kompensasi adil dan sesuai dengan pekerjaannya pada *salesman* Honda Kumala Karawang, maka kepuasan *sales* akan meningkat. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan widodo (2010), (Salisu *et.al.*, (2015) dan (Humaeroh *et al.*, 2015) dan (Humaeroh. dkk, 2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 16,71%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh 16,71% terhadap peningkatan kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Hasil ini didukung oleh penelitian (Dhermawan *et al.*, 2012), (Handayani, 2013), (Hurley *at el.*, 2010) dan (dwijayanti dan Kartika Dewi, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 2,72%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh 2,72% terhadap peningkatan kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pemberian kompensasi adil dan sesuai dengan pekerjaannya pada *salesman* Honda Kumala Karawang, maka kinerja *sales* akan meningkat. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hameed, 2014) dan Made dan Dewi, 2016) Kompensasi mampu mempengaruhi kinerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 6,73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh 6,73% terhadap peningkatan kinerja *salesman* pada Honda Kumala

Karawang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kondisi lingkungan kerja baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para *salesman* Honda Kumala Karawang. Hasil ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera, (2015) dan Indriani dan Madiono, (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 29,38%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memberikan pengaruh 29,38% terhadap peningkatan kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Hal ini dapat diartikan bahwa jika para *salesman* merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Steven & Prasetyo, 2020), (Javed *et al.*, 2014) dan (Tunggal *et al.*, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 38,83 %, sedangkan sisanya sebesar 61,17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Salesman pada Honda Kumala Karawang, karena kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moh Sofuan dan Setyowati, 2017) dan Prasetyawan dan (Triyani, 2019) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima oleh *salesman* Honda Kumala Karawang baik, lingkungan kerja di Honda Kumala Karawang sudah baik, kepuasan kerja *salesman* Honda Kumala Karawang kurang baik dan kinerja *salesman* Honda Kumala Karawang baik.
2. Hubungan kompensasi dengan lingkungan kerja berada pada tingkat hubungan rendah.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.
6. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.
7. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.

terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang.

8. Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan berdampak pada kinerja *Salesman* Honda Kumala Karawang.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Meskipun saat ini dipandang sudah baik, namun tetap harus memperhatikan kompensasi para *salesman* misalnya dengan memberikan besarnya subsidi operasional saat ini yang sebanding dengan pekerjaannya, pemberian *refund* yang tinggi juga insentif dan bonus. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memangkas besaran operasional, *refund*, bonus dan insentif kepada cabang unit Honda Kumala Karawang dan kepada para mediator.
2. Pihak Honda Kumala hendaknya bersikap lebih terbuka terhadap peraturan dan perhitungan pemberian insentif bagi para *salesman* agar dapat diketahui dengan jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan terhadap perusahaan.
3. Pihak Honda Kumala Karawang hendaknya memperhatikan kondisi ruangan kerja, karena saat ini dipandang bahwa ruangan tempat bekerja tidak rapih sehingga kurang nyaman digunakan untuk bekerja oleh para *salesman*.
4. Hendaknya pihak Honda Kumala Karawang menerapkan sanksi kepada para *sales* selalu menyelesaikan tugas kurang tepat waktu. Sanksi tersebut bisa berupa pemotongan biaya subsidi operaonal, pemotongan bonus dan insentif. Dan para *salesman* tetap mempertahankan hasil kerja saat ini yang terus meningkat dari waktu ke waktu.
5. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja

dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja *salesman* pada Honda Kumala Karawang. Sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat hubungan antara bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja *sales* tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, K., & Saputra, G. A. (2018). Pengaruh lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta. *Jurnal Online INteransional & Nasional*, 4(1), 92–108.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 1-24. doi:10.1108/IJPPM-01-2018-0012.
- Dhermawan, A.A Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2): h:173-184.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. . S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(12), 4274–4301.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif.: Teori Dan Praktik* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handayani, Lisna. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2(4): h:1-11.
- Hurley, Terrance, Peter Orazem, James Kliebstein Dan Dale Miller. (2010). *Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List*. National Hog Farmer, 45(6): pp:7-15.
- Humaeroh, dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 27(2) Oktober 2015.
- Hameed. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 5(2); February 2014.
- Jayaweera. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. 10(3) 2015. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- Made dan Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1), 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moh Sofuan, & Setyowati, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan Dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati. *Telaah Manajemen*, 14(2), 160–170.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4), 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461–468. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Salisu, dkk. (2015). The impact of compensation on the job

satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*, 6(4).

Widodo, Parwoto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Jurnal Dayasaing*, 5(2): h:44-52.