

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan, industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tugas yang besar dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik *profit*, kinerja, maupun untuk kelangsungan hidup perusahaan Rayadi (2012:114). Adapun masalah yang timbul ketika terdapat kesalahan di dalam mengelola SDM yaitu tidak adanya rasa puas dalam diri karyawan selama bekerja dan kinerja karyawan menurun. Kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana integritas, efisiensi, ketekunan, kejujuran dan kinerja karyawan Ahmed (2012:10).

Kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009:26) adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut, Priansa (2018: 169) kinerja karyawan merupakan hasil

kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan, apabila kinerja yang dihasilkan karyawan rendah, maka pencapaian tujuan dari perusahaan menjadi terhambat. Ariana dan Riana (2013:11). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Untuk memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membentuk budaya organisasi yang baik. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan

kerja yang baik. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Luthans (2006:431) menyatakan “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan harus tetap dipertahankan oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi.

Mardiana (2005:15) menyatakan “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Keadaan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman mampu mendorong semangat karyawan dan membuat karyawan semakin berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diembannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kondisi sebaliknya akan terjadi apabila lingkungan kerja dalam keadaan tidak sehat dan tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja, tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diemban, dan mudah stres dalam menghadapi tekanan bekerja.

Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, perusahaan juga mempunyai sifat-sifat tertentu yang sudah mengakar atau menjadi

kebiasaan dari suatu organisasi. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Priansa (2018:233) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan.

Selain budaya organisasi, pemberian kompensasi juga tidak kalah penting. Handoko (2001:155) mendefinisikan Kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang layak artinya memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat kesulitan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mempengaruhi relasi antar karyawan, menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan para karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) berdiri pada tanggal 27 september 1955 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang layanan pos jasa pengiriman surat. Selain itu juga sebagai salah satu instansi yang melayani masyarakat dalam dunia keuangan, fasilitas transfer uang, dan pembayaran tagihan, seperti listrik, air, dan telepon. Untuk menjadi sebuah perusahaan pengiriman terbaik, maka PT. Pos Indonesia (PERSERO) harus

dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya. Saat ini PT. Pos Indonesia Cabang Kupang memiliki 96 karyawan, dengan beberapa manajer yaitu: Manajer Keuangan, Manajer Akuntansi, Manajer Pemasaran, Manajer SDM, Manajer Antaran dan Distribusi (MAD), Manajer Pos Peka Waktu (PPW), Manajer Giro dan Pelayanan Dana, Manajer Operasi, Manajer Bisnis Keuangan dan Keagenan (Biskugen), dan Manajer Bisnis dan Logistik (Bislog).

PT. Pos Indonesia bergerak dalam bidang pelayanan pos dan pembayaran air, listrik, pembelian tiket. Dalam hal ini PT. Pos Indonesia melakukan pelayanan kepada masyarakat dan juga bertanggung jawab melaksanakan pelayanan loket dengan standar layanan yang telah ditetapkan. Tugas utama dalam melakukan pekerjaan yaitu (1) Melakukan persiapan pembukaan layanan *Pospay*, *Remittance*, *Ipos*, dan *GOL*, (2) Melakukan pemrosesan transaksi Ikyanan *Pospay*, *Remittance*, *Ipos*, dan *GOL*, (3) Melakukan konfirmasi transaksi *Pospay*, *Remittance*, *Ipos*, dan *GOL* ke publik sebelum melakukan enter untuk di print, (4) Meminta panjar uang ke kasir untuk transaksi pembayaran, (5) Melakukan amprah BPM, (6) Membuat neraca loket terpadu, (7) Melakukan penutupan layanan *Pospay*, *Remittance*, *Ipos*, dan *GOL*, (8) Melakukan penyetoran ke kasir.

Dari tugas utama dalam melakukan pekerjaan pelayanan tersebut maka kinerja sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja karyawan maka pelaksanaan tugas layanan dapat terlaksana dalam melakukan layanan *Pospay*, *Remittance*, *Ipos*, dan *GOL*. Karyawan yang bekerja adalah pihak

yang sangat diharapkan dalam menopang pelayanan publik yang prima dan berkualitas. Dikategorikan prima karena ditentukan oleh sikap, perilaku, dan cara kerja para karyawan tersebut. Dimana para karyawan harus mampu bekerja sama, bertanggung jawab, disiplin dan juga memiliki keterampilan kerja. Dengan kata lain pelayanan publik berkaitan erat dengan kinerja karyawan tersebut.

PT. Pos Indonesia menggunakan standar nilai kinerja karyawan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Dengan adanya penetapan standar nilai kinerja karyawan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011 maka perusahaan bukan hanya memperhatikan fasilitas dan kenyamanan karyawan saat bekerja saja, tapi juga memperhatikan peningkatkan kinerja dari karyawan.

Gambaran tentang kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang dapat dilihat pada hasil evaluasi kinerja selama 3 (tiga) tahun berturut-turut sebagaimana tertera dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kupang Tahun
2018-2020

Penilaian	2018			2019			2020		
	Bobot	Nilai Capaian	Skor %	Bobot	Nilai Capaian	Skor %	Bobot	Nilai Capaian	Skor %
Perilaku Kerja									
Kerja sama	10	80	8	10	80	8	10	60	6
Tanggung Jawab	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Ketepatan waktu	20	85	17	20	80	16	20	70	14
Hasil Kerja									
Kualitas	20	90	18	20	80	16	20	70	14
Kuantitas	20	90	18	20	85	17	20	70	14
Keterampilan Kerja	10	75	7.5	10	75	7.5	10	70	7
Jumlah	100		84.5	100		79.5	100		69

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero)

Data tabel 1.2 menunjukkan kondisi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kupang saat ini belum optimal dikarenakan mengalami penurunan skor dari perilaku kerja dan hasil kerja setiap tahun. Dapat terlihat pada tahun 2018 mendapatkan rata-rata skor 84.5%, pada tahun 2019 mendapatkan rata-rata skor 79.5% dan pada tahun 2020 mendapatkan rata-rata skor 69%. Hal tersebut dikarenakan menurunnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya, para karyawan hanya sekedar mengerjakan tugasnya tanpa memperdulikan hasil akhir dan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Sedangkan covid tidak berdampak bagi PT. Pos Indonesia cabang kupang dimana pada saat covid PT. Pos Indonesia cabang kupang terus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, memperbanyak titik layanan, memperpanjang jam layanan serta memperluas kerja sama komunitas di daerah. Aktivitas yang dinilai dari aspek diatas yaitu penyelesaian semua

pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, pengerjaan pekerjaan sesuai dengan urutan prioritas, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan pedoman dan standar prosedur yang berlaku, penyelesaian masalah yang ada dalam perusahaan. Pada kuantitas yaitu sejauh mana karyawan dapat melakukan tugas utamanya sesuai dengan perintah atasan dan juga sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan, pada kualitas yaitu bagaimana hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang diperkuat oleh hasil wawancara dengan bagian SDM bapak Samuel Nunuhitu, diketahui bahwa Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada perintah dari pimpinannya, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Beberapa cara peningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak, memperhatikan lingkungan kerja dan membentuk budaya organisasi yang baik. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi merupakan sarana untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk

berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran. Penulis merasa data sekunder dari perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, maka penulis mengirimkan kuesioner dan wawancara kepada 30 orang karyawan yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Kupang. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Penelitian Pra Survey terkait Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kupang

No	Variabel	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kompetensi	5	15	4	5	1	108	3,6
2.	Kepuasan Kerja	2	5	3	10	10	69	2,3
3.	Kepemimpinan	4	20	3	1	2	112	3,7
4.	Disiplin Kerja	1	18	2	4	5	96	3,2
5.	Motivasi Kerja	6	14	2	4	4	104	3,5
6.	Loyalitas Kerja	5	15	4	5	1	108	3,6
7.	Kompensasi	4	4	2	8	10	68	2,2
8.	Budaya Organisasi	2	4	6	9	9	71	2,4
9.	Komitmen	8	15	2	-	5	111	3,7
10.	Lingkungan Kerja	2	5	3	10	10	69	2,3
11	Kepribadian	5	19	2	2	2	113	3,8

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 11 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kupang yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Lingkungan Kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Maka berdasarkan hasil survey awal, dari 11 variabel saya mengambil variabel Lingkungan Kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena sesuai dengan kondisi di PT. Pos.

Dari hasil wawancara dengan manajer SDM S.G.B Nunuhitu dan juga beberapa karyawan diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak merasa puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya partisipasi karyawan dalam kegiatan yang ada di dalam perusahaan, pekerjaan yang diberikan sangat banyak namun upah yang diberikan tidak sesuai, pertumbuhan karir terbatas, tidak adanya promosi jabatan, kurangnya pengakuan dan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung para karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Kupang lebih berfokus pada lingkungan kerja non fisik yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Dijabarkan demikian karena berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM bapak Samuel Nunuhitu dan juga beberapa karyawan terkait lingkungan kerja diketahui bahwa hubungan antar karyawan dan karyawan serta karyawan dan pimpinan terjalin kurang baik serta kurang adanya komunikasi, keamanan kerja yang kurang dan juga ruang gerak yang diperlukan belum memadai.

Berdasarkan hasil wawancara Budaya organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia cabang kupang tidak diperbaharui secara baik. Hal ini disebabkan dari beberapa karyawan yang masuk tanpa wawancara dan tes awal untuk mengetahui kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan sehingga kinerja karyawan rendah. Hal ini juga terlihat dari banyaknya karyawan yang kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam perusahaan terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, kurang adanya komunikasi diantara para karyawan dan juga kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan. Budaya organisasi yang ada harus di tingkatkan dan diperbaharui sehingga perusahaan terus berkembang sesuai dengan kondisi yang dialami perusahaan.

PT. Pos Indonesia Cabang Kupang telah memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu berupa tunjangan anak dan istri, tunjangan hari raya, dan tunjangan cuti. Selain itu juga ada insentif yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi namun Kompensasi yang diberikan belum cukup untuk mendorong kinerja. Karena mengingat kinerja PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) makin menurun mungkin saja disebabkan karena perusahaan kurang memberikan kompensasi sehingga karyawan merasa hasil kerjanya kurang dihargai dan kesejahteraan mereka tidak diperhatikan

dengan benar oleh perusahaan. Selain itu Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan bobot pekerjaan serta keterlambatan pemberian gaji dan insentif kepada karyawan. Gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan dan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan realisasi kerja karyawan.

Fenomena-fenomena variabel penelitian yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Kupang, terdapat juga penelitian-penelitian yang mengkaji tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015) dan Dhermawan dkk (2012) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Safira (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Thyophoida (2014) Ayu Rolinda (2017) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian Dhermawan dkk (2012) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja. Hasil penelitian Anggita Dyah Safira (2020) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian Dyah Herdiany (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Thyophoida (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian Ayu Rolinda (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pemberian Kompensasi dapat memberi pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan. sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi karyawan untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi. Hasil penelitian Hidayah (2016) Dhermawan dkk (2012) dan Rojiki (2015) . kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian Ahmudi dkk, 2018 kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dhermawan dkk (2012) Ayu Rolinda (2017) Ahmudi, dkk (2018) Dhermawan, dkk (2012) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil penelitian Thyophoida (2014) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian Hanifa (2016) Ahmudi dkk, (2018) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Rojiki (2015) Hidayah (2016) dan Dhermawan dkk, (2012) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena lapangan dan *research gap* yang telah disajikan, maka diajukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang** ” .

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pokok penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
8. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
9. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
10. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?
11. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Persepsi responden tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
8. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
9. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.
10. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.
11. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi penting dan memperluas kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga mampu dijadikan sebagai model untuk pengembangan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia.

b. Memperkaya konsep baru yang dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia terkait kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang dalam penyelenggaraan pelayanan bagi masyarakat
- b. hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi manager PT. Pos Indonesia Cabang Kupang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan terkait.