

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN

AULIA YANDA PUSPITASARI
SETIA TJAHYANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
aulyayanda08@gmail.com, tia@stietrisakti.ac.id

Received: September 17, 2024; Revised: September 18, 2024; Accepted: September 18, 2024

Abstract: *Job satisfaction has an important role in improving employee performance. This provides high enthusiasm and motivation for employees to improve performance. On the other hand, to improve employee performance, organizations provide compensation based on predetermined standards and the work environment. The purpose of this research was to determine the mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance at PT. SMJ. This form of research uses causality research. The population used in this research were all employees of PT. SMJ with 83 people. The technique used in this research was a purposive sampling technique involving 83 employees of PT. SMJ as respondent. This research data was collected using a questionnaire with likert scale measurements and analysis of variance based structural equation modelling data with partial least squares (PLS-SEM). The results of testing the hypothesis in this study show that there is a direct effect on compensation, work environment on job satisfaction and employee performance. Then job satisfaction has a direct effect on employee performance. It also shows that job satisfaction has an indirect influence on compensation and work environment on employee performance. It is hoped that future research will conduct research with a larger number of respondents and on different objects to provide better results.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment.*

Abstrak: Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini memberikan semangat dan motivasi yang tinggi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi memberikan kompensasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan serta lingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT. SMJ. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kausalitas. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SMJ dengan jumlah 83 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling purposive yang melibatkan 83 karyawan PT. SMJ sebagai responden. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert serta analisis data pemodelan persamaan struktural berbasis varians dengan partial least square (PLS-SEM). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pada kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lalu kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak dan pada objek yang berbeda untuk memberikan hasil yang lebih baik.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa banyak tantangan bagi organisasi dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi ([Gorondutse dan Hilman 2019](#)). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia seperti orang-orang yang membawa energi, kreativitas, dan semangat untuk organisasi dan memainkan peran penting dalam pelaksanaan operasi organisasi ([Alsheikh et al. 2018](#)). Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan oleh organisasi ([Purwadita et al. 2018](#)).

Indonesia adalah negara berkembang. Hal ini dibuktikan dengan pesatnya pembangunan di berbagai bidang baik yang dilakukan pemerintah maupun swasta. Contohnya seperti Pembangunan infrastruktur umum, membangun apartemen, membangun pusat perbelanjaan, membangun jalan tol dan lain sebagainya. Tujuan pembangunan ini pada dasarnya adalah untuk membangun masyarakat yang adil dan makmur.

Industri kontraktor adalah industri yang terkait dengan penyediaan jasa konstruksi dan manajemen proyek. Industri kontraktor ini dilibatkan dalam pertanggungjawaban atas perencanaan, desain, konstruksi, inspeksi, dan penyelesaian proyek konstruksi. Untuk industri konstruksi kontraktor ini sangat bermanfaat untuk negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Karena untuk mengembangkan infrastruktur, suatu negara perlu memanfaatkan jasa kontraktor.

Menurut data perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia. Secara umum, tugas kontraktor adalah menyelesaikan pembangunan dari pemilik kerjaan, sesuai dengan mutu, waktu, serta biaya yang telah disepakati bersama dengan pemilik proyek. Pemilik proyek yang menggunakan jasa perusahaan kontraktor tentunya bisa berupa pribadi perorangan, badan hukum, bahkan dalam skala negara tergantung seberapa proyek pembangunan tersebut.

PT. SMJ adalah perusahaan *rental* dan *service* alat konstruksi, yang sebelumnya bernama CV. SMJ yang telah didirikan sejak tahun 2000. Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali kesempatan di dalam banyaknya jumlah konstruksi dan proyek. Dalam hal ini hadir di tengah-tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan alat berat yang handal dan berkualitas dalam memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan di dalam proyek tersebut.

Filosofi utama perusahaan adalah selalu untuk menjadi perusahaan penyewaan terkemuka di bidang rental dan servis alat-alat konstruksi. Melalui pengalaman, yakin bisa selalu meningkatkan mutu dan pelayanan jasa dan komitmen untuk menyediakan servis terbaik untuk pelanggan, karena kebutuhan anda adalah semangat untuk memberikan yang terbaik.

PT. SMJ didirikan pada tahun 2016, bergerak di bidang penyewaan alat-alat berat dan akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan para pelanggan. PT. SMJ ini yang beralamat di Jl. Poncol Indah Kp. Babakan No. 279 Mustika Sari, Mustika Jaya, Kota Bekasi – Jawa Barat.

Kinerja Perusahaan adalah hasil dari semua kegiatan aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan ([Apriliani dan Dewayanto 2018](#)). Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut [Arifin \(2020\)](#) menyatakan bahwa kinerja organisasi atau perusahaan dapat dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang atau karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya masing-masing dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan

penilaian kinerja atas keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuannya dan mewujudkan visi dan misi perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Berikut adalah data target dan realisasi pada kinerja perusahaan serta data persentase pada PT. SMJ tahun 2020 sampai 2022.

Berdasarkan data kinerja perusahaan selama 3 tahun berdasarkan target. Data menunjukkan bahwa realisasi target tidak tercapai selama tiga tahun terakhir dan terdapat penurunan pada tahun 2020-2021 yaitu mencapai selisih Rp 25,8%. Indikasi tersebut didukung oleh [Tsauri dan Tjahyanti \(2022\)](#) kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan output pada sebuah Perusahaan. Dengan kata lain, Perusahaan memerlukan kinerja yang optimal untuk mencapai keberhasilan atas apa yang telah ditetapkan sebagai target.

Konsep kinerja karyawan mengacu pada tingkat dan kualitas upaya, kerja sama, komitmen, keterlambatan dan ketidakhadiran, serta kepatuhan karyawan terhadap standar organisasi, demikian pula dengan karyawan yang bekerja untuk mencapai pekerjaan tertentu yang mengarah pada hasil dan perilaku yang positif. Kinerja karyawan merupakan pencapaian dan kontribusi individu pekerja yang dapat diukur. Ini adalah konsep dengan aspek yang kompleks dan rentan terhadap pengaruh beberapa variabel, yang meliputi usia, jenis kelamin, pengakuan karyawan dan kepuasan kerja ([Hambali dan Idris 2020](#); [Supriyanto et.al. 2020](#)).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam beroperasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan juga sangat menentukan kemajuan dalam suatu perusahaan ([Fachrezi dan Khair 2020](#)). Menurut ([Sherlie dan Hikmah 2020](#)) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya agar pencapaian kinerja dapat diperoleh dengan secara maksimal maka perlu dilaksanakan adanya pengukuran standar penilaian kinerja pada PT. SMJ. Berikut adalah data standar nilai kinerja karyawan PT. SMJ pada tahun 2020 sampai 2022.

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 4 standar nilai kinerja pada PT. SMJ, karyawan yang memiliki persentase lebih dari 100% termasuk kedalam kategori penilaian kinerja sangat baik, karyawan dengan persentase 80%-99% termasuk kedalam kategori penilaian kinerja baik, karyawan yang memiliki 61%- 80% termasuk kedalam kategori penilaian kinerja cukup baik, karyawan yang memiliki persentase <60% termasuk kedalam kategori penilaian kinerja tidak baik.

Tidak ada organisasi yang dapat mencapai tujuannya dengan sukses melalui kerja keras satu atau beberapa individu. Singkat kata, seluruh pegawai harus bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan PT. SMJ. Padahal, kinerja pegawai memiliki banyak dimensi yang harus diperhatikan oleh institusi karena mempengaruhi strategi dan tujuan organisasi ([Idris dan Adi 2019](#)). Oleh karena itu, kinerja karyawan secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap inti organisasi. Produktivitas dan efisiensi menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan pemahaman akan pentingnya peran karyawan sebagai asset organisasi, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa partisipasi karyawan ([Idris et al. 2020](#)).

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan dalam menjalankan jabatannya pada periode tertentu untuk mengukur hasil kerja, perilaku dan kemampuan kerja serta potensi karyawan. Berikut data aspek penilaian kinerja karyawan pada PT. SMJ pada tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1 Standar Nilai Kinerja

No	Penilaian Kinerja	Persentase Penilaian
1	Sangat Baik	>100%
2	Baik	80% - 99%
3	Cukup Baik	61% - 80%
4	Tidak Baik	<60%

Hal ini membuktikan adanya permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan pada PT. SMJ yang mengakibatkan merosotnya kinerja perusahaan, maka harus menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik karena tujuan perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik, hal ini sependapat dengan [\(Sadakah Syamsuriansyah et al. 2020\)](#) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan.

Dampak yang terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil kinerja perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapat dan akan berimbas terhadap semua bidang. Menurut [\(Afandi \(2018, 83\)\)](#) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut [\(Idris et al. \(2020\)\)](#) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan seperti halnya contohnya gaji yang diberikan secara rutin kepada karyawan [\(Suryantika dan Wibawa 2020\)](#). Menurut [\(Ari dan Tarigan \(2018\)\)](#)

kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung baik berupa material maupun non material kepada karyawan oleh perusahaan. Menurut [\(Harahap dan Khair \(2019\)\)](#) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Berikut data pemberian kompensasi karyawan PT. SMJ dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk imbalan langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk balas jasa atas usaha yang dilakukan oleh karyawan telah membantu pencapaian dari tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para karyawan dan memberikan dorongan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan data upah minimum menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, Kabupaten Bekasi, Kota Bekasi, dan Kabupaten Karawang menjadi yang tertinggi di Jawa Barat karena banyaknya industri ataupun pabrik di kawasan ini yang tentu saja menyerap banyak tenaga kerja. Tidak hanya menempati posisi tertinggi di Jawa Barat tetapi juga di seluruh kabupaten/kota di Indonesia. Banyaknya industri yang berdiri disana juga

menjadi sebab UMK di ketiga wilayah tersebut sangat tinggi.

Di dalam penetapan upah kepada karyawan PT. SMJ dalam penetapan upah karyawan pihak karyawan juga harus menyetujui ketetapan upah yang ditetapkan pihak perusahaan tanpa ada keterpaksaan. Pihak karyawan juga berhak dalam hal menetapkan upah yang diperoleh dari perusahaan tempat bekerja seperti mengikuti arahan yang diperintah oleh pihak perusahaan dalam kegiatan meeting sehingga menghasilkan kesepakatan bersama di perusahaan tersebut.

Menunjukkan demi kelangsungan hidup, karyawan di PT. SMJ bekerja mencari uang untuk memenuhi segala kebutuhannya. Dengan demikian, karyawan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi merupakan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan ([Salisu et al. 2015](#)). [Mabaso dan Dlamini \(2017\)](#) menemukan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

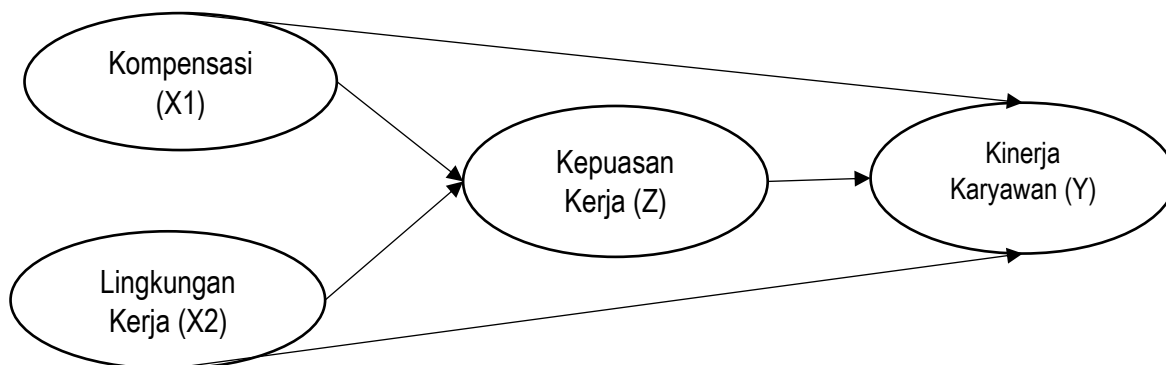
Selain faktor kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut [Nabawi \(2019\)](#) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut [Josephine dan Harjanti \(2017\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lingkungan kerja juga ditentukan oleh kebisingan, alat,

bahan, ruang, tata letak fisik, dan hubungan rekan kerja serta kualitas semua itu yang berdampak penting pada kualitas kerja yang tinggi ([Raziq dan Maulabakhsh 2015](#)). Berikut data lingkungan di PT. SMJ terasa nyaman pada saat bekerja dan mempunyai ventilasi udara yang baik.

Organisasi menghadapi beberapa tugas karena lanskap lingkungan yang dinamis. Untuk menghadapi lingkungan dan perubahan yang terus berubah dan berkembang agar sukses dan tetap kompetitif, organisasi perlu memuaskan karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menyediakan kondisi kerja yang baik ([Amabile et al. 1996](#); Amiroso dan Mulyanto 2015). Studi empiris telah menggambarkan bahwa lingkungan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hagmaier dalam [Dousin et al. \(2021\)](#) kepuasan kerja mengacu pada penilaian subyektif tentang bagaimana karyawan menghargai pekerjaan mereka selain persepsi lingkungan kerja dan proses kerja, kinerja dan evaluasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Menurut Cronley dan Kim dalam [Kurniawan dan Huda \(2021\)](#) kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari seorang individu yang mencakup tentang perasaannya tentang pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Dengan adanya pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional dimana seorang karyawan merasa puas atas pekerjaan dan Perusahaan tempat dia bekerja ([Putra et al. 2020](#)). Prakiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Berikut data turnover karyawan menunjukkan kepuasan kerja di PT. SMJ.

METODE PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H₁ = Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMJ.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMJ.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

H₃ = Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. SMJ.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H₄ = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. SMJ.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₅ = Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMJ.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

H₆ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT. SMJ.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

H₇ = Terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT. SMJ.

METODE PENELITIAN

Menurut [Sugiyono \(2019, 2\)](#) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam peneliti adalah kuantitatif. Menurut [\(Sugiyono 2019, 16\)](#) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bentuk deskriptif dan kausalitas untuk membuktikan bahwa hubungan sebab akibat dari variabel. Menurut [\(Sugiyono 2019, 206\)](#) deskriptif adalah penelitian yang mengacu pada keberadaan variabel bebas, atau satu variabel atau lebih, dan tidak melakukan perbandingan atau mencari hubungan dengan variabel lain.

Sedangkan penelitian kausalitas, [\(Sugiyono 2019, 66\)](#) menjelaskan bahwa kausalitas adalah hubungan sebab akibat dan

digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Adapun tujuan inti dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. SMJ.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMJ yang berjumlah 84 orang. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 orang.

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini laki-laki sebanyak 76 orang atau 91,6%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 7 orang atau 8,4%.

Responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 2 orang atau 2,4%. Lalu responden

dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 27 atau 32,5%, Selanjutnya responden dengan usia 30 – 40 Tahun sebanyak 41 orang atau 49,4%. Dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 13 orang atau 15,7%.

Responden dengan Pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 22,9%. Selanjutnya responden dengan Pendidikan D3 sebanyak 29 orang atau 34,9%. Lalu responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 36,1%. Dan responden dengan Pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 6,0%

Responden dengan lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 10 orang atau 12,0%. Responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 29 orang atau 34,9%. Lalu responden dengan lama bekerja 10 – 20 tahun sebanyak 36 orang atau 43,4%. Selanjutnya responden dengan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 8 orang atau 9,6%.

Tabel 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	1. Fisik 2. Non-fisik	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kerjasama 3. Promosi 4. Supervise	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	Likert

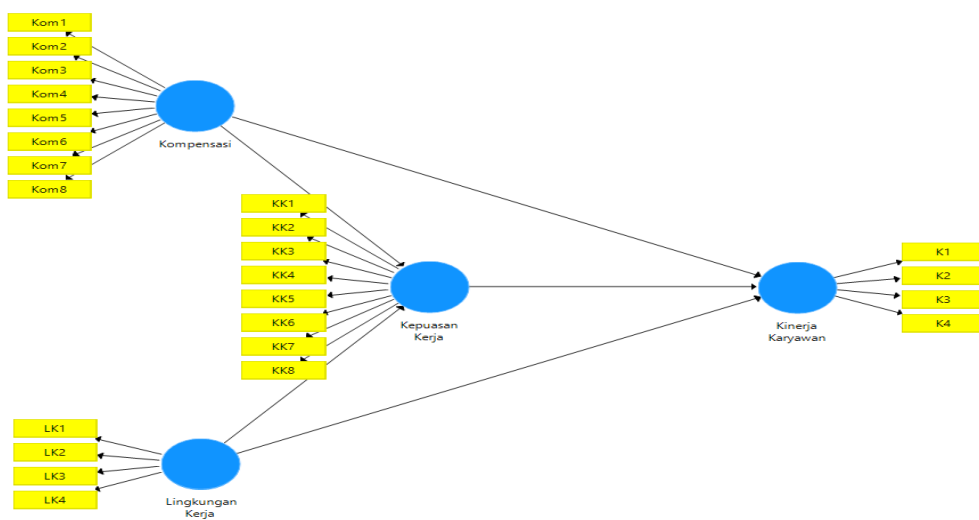
Sumber: Putra *et al.* (2020)

HASIL PENELITIAN

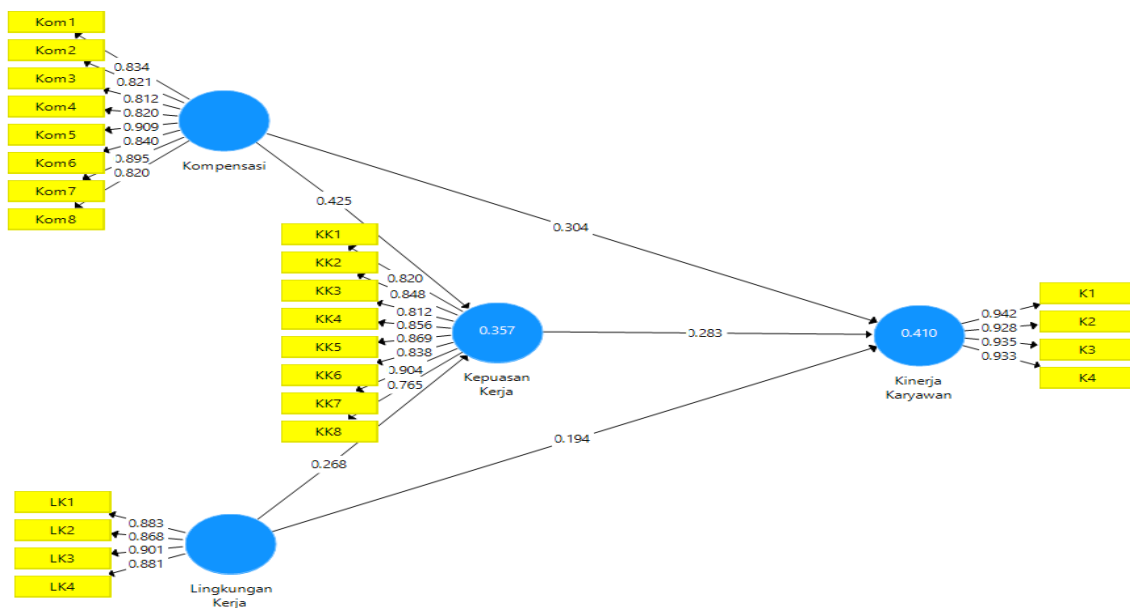
Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	76	91,6
Perempuan	7	8,4
Total	83	100
Usia		
< 25 Tahun	2	2,4
26 – 30 Tahun	27	32,5
30 – 40 Tahun	41	49,4
> 40 Tahun	13	15,7
Total	83	100
Pendidikan		
SMA	19	22,9
D3	29	34,9
S1	30	36,1
S2	5	6,0
Total	83	100
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	10	12
5 – 10 Tahun	29	34,9
10 – 20 Tahun	36	43,4
> 20 Tahun	8	9,6
Total	83	100

Sumber: Hasil pengolahan data statistik



Gambar 2 SmartPLS Measurement Model



Gambar 3 SmartPLS Measurement Model

Tabel 4 Hasil Measurement Scales dan Reliabilities

Constructs and measurement items	Standardized loadings
Kompensasi (X1), $\alpha = .942$; CR = .952; AVE = .713 (Skala menggunakan 5 angka penilaian "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju")	
Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	.834
Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sebagai karyawan	.821
Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan	.812
Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	.820
Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	.909
Tunjangan yang diterima dapat memberikan dorongan motivasi untuk bekerja	.840
Fasilitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	.895
Fasilitas yang diberikan sudah cukup menunjang kebutuhan saya sebagai karyawan	.820
Lingkungan Kerja (X2), $\alpha = .906$; CR = .934; AVE = .780 (Skala menggunakan 5 angka penilaian "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju")	
Saya merasa nyaman bekerja di kantor saya saat ini karena fasilitas dan prasarana yang memadai	.883
Kondisi ruang kerja yang disediakan saat ini sudah sesuai untuk menunjang pekerjaan saya	.868
Saya dan rekan kerja selalu menghargai satu sama lain	.901
Saya merasakan suasana kerja yang sangat harmonis di kantor	.881

Constructs and measurement items	Standardized loadings
Kepuasan Kerja (Z), $\alpha = .940$; $CR = .950$; $AVE = .706$ $R^2 = .341$ $Q^2 = .229$ (Skala menggunakan 5 angka penilaian "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju")	
Saya merasa pekerjaan saat ini sangat menarik	.820
Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya	.848
Saya merasa sangat mudah bekerjasama dengan rekan kerja	.812
Saya tipe orang yang dapat bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	.856
Semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	.869
Sistem promosi yang diberlakukan oleh organisasi sudah cukup transparan	.838
Pengawasan yang dilakukan atasan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan	.904
Apa yang saya kerjakan selama ini sudah sesuai dengan jobdesc yang diberikan	.765
Kinerja Karyawan (Y), $\alpha = .952$; $CR = .965$; $AVE = .874$ $R^2 = .338$ $Q^2 = .334$ (Skala menggunakan 5 angka penilaian "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju")	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan kepada saya	.942
Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik	.928
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	.935
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jobdesc saya	.933

Tabel 4 menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk sudah memenuhi syarat Convergent Validity yang dapat dilihat dari nilai *Loading Factor* setiap indikator konstruk bernilai $> 0,70$ (valid). Dalam pengujian reliabilitas sudah memenuhi syarat, karena nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel $> 0,70$. Dapat dilihat bahwa seluruh *Composite Reliability* memiliki nilai lebih dari 0,80. Lalu menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,341. Dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,338. Jadi dapat

disimpulkan bahwa model tergolong lemah (Ghozali 2021, 73). Dan menunjukkan bahwa nilai Q-Square mempunyai *Predictive Relevance* yang baik karena nilai Q-Square > 0 . Nilai Q-Square menunjukkan bahwa model moderate (Ghozali 2021, 74).

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai untuk korelasi konstruk asosiasinya memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model lainnya, sehingga FL Criterion memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5 Fornell-Lacker Criterion of Discriminant Validity

	X1	X2	Z	Y
X1	0.845			
X2	0.459	0.883		
Z	0.548	0.463	0.840	
Y	0.549	0.465	0.540	0.935

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

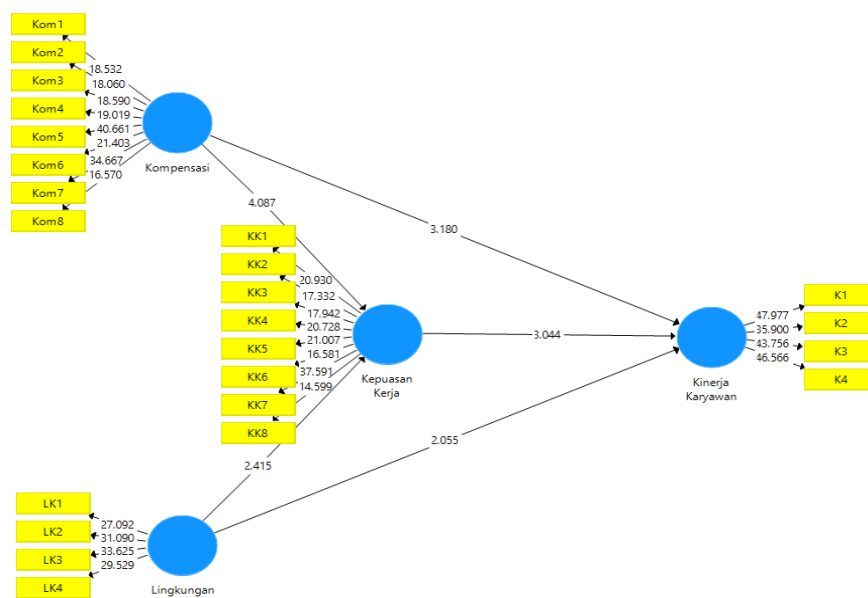
Menurut Henseler *et al.* dalam [Ghozali \(2021, 69\)](#) menyebutkan bahwa *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) < 0,90 sangat baik dan *Discriminant Validity* telah tercapai antara

pasangan konstruk reflektif. Pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi syarat, karena nilai HTMT < 0,90.

Tabel 6 Heterotrait-Monotrait Ratio

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2	0.502			
Z	0.577	0.493		
Y	0.577	0.498	0.560	

Sumber: Hasil pengolahan data statistik



Gambar 4 SmartPLS Measurement Model

Tabel 7 – Summary of the Structural Model

Hypothesis	Path	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Supported
H1	X1 -> Y	0.304	3.180	0.002	YES
H2	X2 -> Y	0.194	2.055	0.043	YES
H3	X1 -> Z	0.425	4.087	0.000	YES
H4	X2 -> Z	0.268	2.415	0.018	YES
H5	Z -> Y	0.283	3.044	0.003	YES
H6	X1 -> Z -> Y	0.121	2.168	0.033	YES
H7	X2 -> Z -> Y	0.076	2.084	0.040	YES

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Dari tabel 7 di atas, dapat dilihat hipotesis 1 (H1) memiliki *original* sampel 0,304 yang artinya nilai positif. Sedangkan nilai *t*-value 3,180 dan *p*-value $0,002 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di karyawan di PT. SMJ.

Hipotesis 2 (H2) memiliki *original* sampel 0,194 yang artinya nilai positif. Sedangkan nilai *t*-value 2,055 dan *p*-value $0,043 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SMJ.

Hipotesis 3 (H3) memiliki *original* sample 0,425 yang artinya nilai positif. Sedangkan nilai *t*-value 4,087 dan *p*-value $0,000 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. SMJ.

Hipotesis 4 (H4) memiliki *original* sample 0,268 yang artinya nilai positif. Sedangkan nilai *t*-value 2,415 dan *p*-value $0,018 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. SMJ.

Hipotesis 5 (H5) memiliki *original* sampel 0,283 yang artinya nilai positif. Sedangkan nilai *t*-value 3,044 dan *p*-value $0,003 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SMJ.

Hipotesis 6 (H6) memiliki nilai pengaruh tidak langsung dengan *original* sampel 0,121, *t*-value 2,168 dan *p*-value $0,033 < 0,050$ dan nilai pengaruh langsung dengan *t*-value 3,199 dan *p*-value $0,001 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT. SMJ.

Hipotesis 7 (H7) memiliki nilai pengaruh tidak langsung dengan *original* sampel 0,076, *t*-value 2,084 dan *p*-value $0,0040 < 0,050$ dan nilai pengaruh langsung dengan *t*-value 2,046 dan *p*-value $0,041 < 0,050$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT. SMJ.

PENUTUP

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja .

Keterbatasan Penelitian

1. Objek penelitian masih belum terlalu besar di bidang kontraktor dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang karyawan.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup 2 variabel X yaitu kompensasi, lingkungan kerja, satu variabel Z yaitu kepuasan kerja, serta satu variabel Y yaitu kinerja karyawan.
3. Peneliti baru pertama kali menggunakan software SmartPLS pada saat mengolah data penyebaran kuesioner.

Rekomendasi

Teoritis

1. Bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dapat menganalisis kembali seberapa besar kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan menambahkan variabel-variabel independent ataupun variabel bebas lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian.
2. Peneliti juga dapat melakukan penelitian menggunakan objek penelitian yang berbeda, memperluas ruang lingkup, dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian sehingga tidak terjadi masalah dalam pengujian statistik.

Praktis

1. Perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi, seperti mengenai gaji, insentif, tunjangan, fasilitas untuk

- karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja, seperti lingkungan fisik dan non fisik dalam perusahaan.
 3. Perusahaan perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri bagi karyawan, kerjasama antar karyawan, promosi jabatan, serta supervisi.

REFERENCES:

- Alsheikh, G. A. A., Halim, M. S. B. A., Shafeeq, M., Alremawi, A., & Tambi, A. M. B. A. (2018). The mediating role of organizational culture on the relationship between employee performance and antecedents in the hotel sector. *Journal of Reviews on Global Economics*, 6, 489–497. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2017.06.49>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Apriliani, M. T., & Dewayanto, T. (2018). Pengaruh Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 7(1), 1–10.
- Ari, K., & Tarigan, A. (2018). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4), 105–110. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Arifin, M. B., Adolfini, & Pandowo, M. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance TBK. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 31–40.
- Chandra Putra, K., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Dousin, O., Wei, C. X., Balakrishnan, B. K. P. D., & Lee, M. C. C. (2021). Exploring the mediating role of flexible working hours in the relationship of supervisor support, job and life satisfaction: A study of female nurses in China. *Nursing Open*, 8(6), 2962–2972. <https://doi.org/10.1002/nop2.1008>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. *Management Decision*, 57(7), 1638–1658.
- Hambali, M., & Idris. (2020). Organizational Culture, Quality Assurance, and Organizational Performance: Case Study in Islamic Higher Education Institutions (IHEIS). *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(3), 572–587. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020a). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)s](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44)s)
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020b). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance Evidence from Indonesia.

- Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Idris, & Adi, R. K. (2019). Transformational Leadership and Team Performance: The Role of Innovation in Indonesia Property Agent Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research, Atlantis Press*, 101, 334–338.
- Jajang Amiroso & Mulyanto. 2015. Influence of discipline, working environment, culture of organization and competence on worker performance through, motivation, job satisfaction (Study in regional development planning board of sukoharjo regency). Vol.7, No.36 Th 2015.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kurniawan, S. D., & Huda, M. (2021). Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart-PLS. *Jurnal JUPITER*, 13(2), 45–51.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prof. Dr. Pandi Afandi, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). ZANAF PUBLISHING.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF* (S. P. M. Dr. Ir. Sutopo, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA.
- Prof. H. Imam Ghozali. (2021). *Partial Least Squares*.
- Purwadita, C. P., Sudiro, A., Mugiono, M., & Idris, I. (2018). Innovation In Leadership and Team Performance: Evidence From Indonesia Property Agent Industry. *Management and Economics Journal*, 2(2), 117–132. www.bi.go.id
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sadakah Syamsuriansyah et al. (2020). *KINERJA KARYAWAN*.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (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), 282–296.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 755–765. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN JIMBARAN BAY SEAFOOD CAFÉ KEDONGANAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008–1027. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Tsauri, S. , & T. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(1), 61–74.