

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera

**Khasbulloh Huda¹, Rachmad Sholeh², Sugeng Eko Yuli Waluyo³,
Mohamad Johan Efendi⁴**

Email : hudakhasbulloh2@gmail.com¹, Rachmadsholeh85@gmail.com²,
sugeng.windurejo@gmail.com³, mohamadjohanefendi@gmail.com⁴
^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Abstract

This study aims to find out how the direct relationship between goals, work environment and job satisfaction on employee performance, and knowing the indirect relationship between goals, work environment and employee performance through job satisfaction at PT. Rizky Anugrah Sejahtera. The data collection method uses a questionnaire on 75 respondents who are all employees of PT. Rizky Anugrah Sejahtera with saturated sampling technique. Data processing was carried out using Smart PLS software version 3.0. The results show that the owner has a direct relationship to job satisfaction, the work environment has a direct relationship to job satisfaction, the owner has a direct relationship to employee performance, the work environment has a direct relationship to employee performance, job satisfaction has a direct relationship to performance employees, employees indirectly have a relationship to employee performance through job satisfaction and the work environment indirectly has a relationship to employee performance through job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan langsung kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan, dan Mengetahui hubungan tidak langsung kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Metode pengumpulan data dengan mengunaka kuesioner pada 75 responden yang merupakan seluuh karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera dengan Teknik sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan softwarte Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

dan lingkungan kerja secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya tujuan semua perusahaan adalah mencari keuntungan, agar tercapainya hal tersebut yang paling diutamakan yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang paling utama dalam proses produksi diperusahaan. Diera digitalisasi seperti ini perusahaan dituntut memiliki tenaga kerja yang handal, yang mampu mengikuti perkembangan digital. Sehingga persaingan antar perusahaan dapat diselesaikan dan bukan menjadi permasalahan yang besar. Setiap perusahaan juga dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari factor karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi demi tercapainya tujuan perusahaan, Hal ini juga yang diharapkan oleh PT. Rizky Anugrah Sejahtera. PT. Rizky Anugrah Sejahtera merupakan salah satu perusahaan dalam bidang jasa kontraktor dimana kinerja karyawan hal yang paling utama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan beberapa cara agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal diantaranya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja (Sari, et al 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang telah diselesaikan atas dasar menjalankan kewajibannya (Sukaisih, et al 2022). Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang menjadi tanggung jawab yang tela dilaksanakan (Herdajanto et al. 2022). Oleh karena itu bagi perusahaan karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kompesasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari hasil pekerjaan yang sudah di selesaikan (Zakaria and Herawati 2021).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas menyelesaikan pekerjaan baik berupa uang ataupun berupan non uang (Zakaria and Herawati 2021). Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Rahmawati and Liswandi 2022). Pemberian kompensasi PT. Rizky Anugrah Sejahtera sesuai dengan peraturan yang ada, akan tetapi waktu pemberian yang kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan

sehingga menjadi kendala dan menggagu kinerja karyawan. Dalam peningkatan karyawan tidak hanya dengan factor kompensasi tetapi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Herdajanto et al. 2022). Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. lingkungan kerja merupaka sikap psikologi dimana kehidupan hari ini akan lebih baik dari kari hari kemarin (Yusup 2022). Lingkungan kerja yang baik akan memabawa suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karwayan. Lingkungan kerja pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera sangatlah baik, dimana kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik dan saling membantu.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Sari, et al 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Ramban and Edalmen 2022). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja akan timbu jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang ia jalani atau lakukan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (AchmadFauzan 2022).

PT. Rizky Anugrah Sejahtera merupakan perusahaan jasa dalam bidang kontraktor kontruksi pembangunan. Hasil pada survey diketahui bahwa pada akhir-akhir ini kinerja karyawan mengalami fluktiatif. Terjadi beberapa permasalahan dalam melaksanakan tuhas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dimana karyawan dalam menyelesaikan tugasnya kurang sesuai denga target yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu sebagai dasar dilakukan penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: 1. Ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan langsung kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan, dan 2. Mengetahui dan menganalisis hubungan tidak langsung kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja PT. Rizky Anugrah Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Rizky Anugrah Sejahtera?

3. Apakah kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Rizky Anugrah Sejahtera?
4. Apakah lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Rizky Anugrah Sejahtera?
5. Apakah kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Rizky Anugrah Sejahtera?
6. Apakah kompensasi secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Rizky Anugrah Sejahtera melalui kepuasan kerja?
7. Apakah lingkungan kerja secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Rizky Anugrah Sejahtera melalui kepuasan kerja?

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pemberian kepada karyawan atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dalam bentuk finansial ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (Zakaria and Herawati 2021). Sedangkan menurut Handoko (2017) kompensasi merupakan apa yang didapat oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kepada perusahaan. Sementara itu Dessler (2017) mengatakan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan balas jasa atas apa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Pengukuran variable kompensasi menurut Simamora (2014) dapat diukur dengan menggunakan indicator gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar perusahaan namun dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang ada dalam perusahaan yang dapat membentuk perilaku dalam perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Lestari and Pangesti 2022). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) merupakan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengukur variable lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi peralatan dan fasilitas, sedangkan yang non fisik yaitu Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan dan Kerjasama antar karyawan.

Kepuasan Kerja

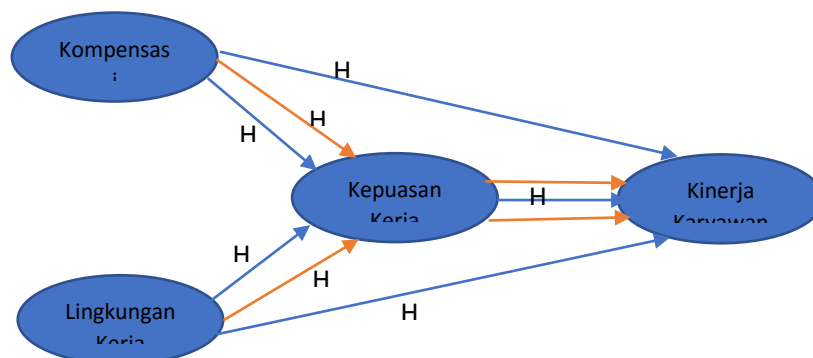
Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dengan para pekerja melihat pekerjaan mereka (Ramban and Edalmen 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen perlu memperhatikan kepuasa kerja karyawan dengan tidak hanya menuntuk kewajiban yang diberikan kepada karyawan tetapi juga memperhatikan hak-hak karyawan (Dodi, et al 2022). Pentingnya kepuasan kerja karyawan adalah untuk membuat karyawan merasa nyaman

dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga kinerja mereka tetap terjaga. Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun untuk mengukur variable kepuasan kerja menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan dari karyawan atas menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan (Dodi, et al 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pada periode tertentu (Kasmir 2016). Adapun menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun untuk mengukur variable kinerja karyawan menurut (Fitriya & Kustini 2022) indikator kinerja karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan jika secara langsung kompensasi, lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan, dan secara tidak langsung kompensasi, lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja jika disedehanakan sebaai berikut:



Gambar 1.
Konseptuan Penelitian

Berdasarkan gambar diatas maka untuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ = kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja
- H₂ = lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja
- H₃ = kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan
- H₄ = lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan
- H₅ = kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan
- H₆ = kompensasi secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H₇ = lingkungan kerja secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

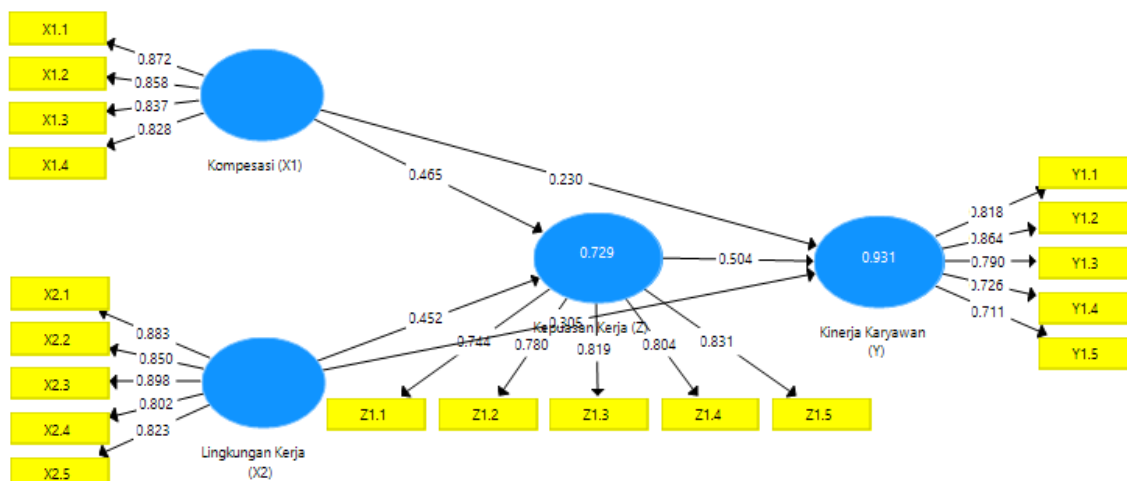
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian dengan menggunakan angka. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera, adapun sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dengan menggambarkan dan menelaah serta mengevaluasi dari kejadian atau fenomena (Sugiyono 2018). Untuk metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Sedangkan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi *software Smart-PLS versi 3.0*. untuk menguji instrument validitas dapat dilihat dengan *convergent validity*. Validitas konvergen dapat dilihat dari hasil nilai *outer loadings* dengan nilai 0,5-0,6 sudah dianggap baik dan memenuhi, dan *discriminant validity* dapat dilihat *average variance extracted* (AVE) dengan nilai $> 0,5$ (Ghozali 2018). Sedangkan untuk pengujian reliabelitas dengan melihat nilai *composite reliability* dengan standart nilai sebesar *cronbach alpha* $> 0,60$ atau nilai *composite reliability* $> 0,7$ (Ghozali 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis yang dilakukan melalui uji *outer model* dan *inner model*. Dengan masing-masing indicator yang digunakan pada masing-masing variable. Dimana variable kompensasi menggunakan indicator sebanyak 4, dan untuk variable lingkungan kerja menggunakan indicator sebanyak 5, serta kepuasan kerja menggunakan indicator sebanyak 5 dan untuk kinerja karyawan juga menggunakan indicator sebanyak 5. Adapun hasil dari pengujian data dengan analisis PLS *Algorithm* tersaji pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.
Hasil Analisis PLS *Algorithm*

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui nilai dari uji *loadings factor* dari masing-masing indicator pada semua variable yang digunakan memiliki nilai $> 0,7$, maka dapat disimpulkan valid dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya. Sedangkan untuk pengujian *discriminant validity* dapat dilihat *average variance extracted* (AVE), hasil penmgujian sebagai berikut:

Tabel. 1
Hasil uji *discriminant validity* dengan *average variance extracted* (AVE)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kompesasi (X1)	0,720
Lingkungan Kerja (X2)	0,726
Kepuasan Kerja (Z)	0,634
Kinerja Karyawan (Y)	0,614

Sumber: data diolah 2023

Dari data tabel diatas diketahui bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) pada setiab variable $> 0,5$ maka dapat dinyatakan valid. Sedangkan tahap pengujian berikutnya dilakukan pengujian reliabelitas dengan mlihat nilai *composite reliability* pada nilai *cronbach alpha*, hasil pengujian sebagi berikut:

Tabel. 2
Hasil uji *composite reliability* dengan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompesasi (X1)	0,871	0,911
Lingkungan Kerja (X2)	0,905	0,930
Kepuasan Kerja (Z)	0,855	0,896
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,888

Sumber: data diolah 2023

Dari tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, serta nilai *Composite Reliability* $> 0,7$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variable memiliki nilai reliabel atau kehandalan yang tinggi. Dan selanjutnya dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya. Pengujian *R Squer* digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variable endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

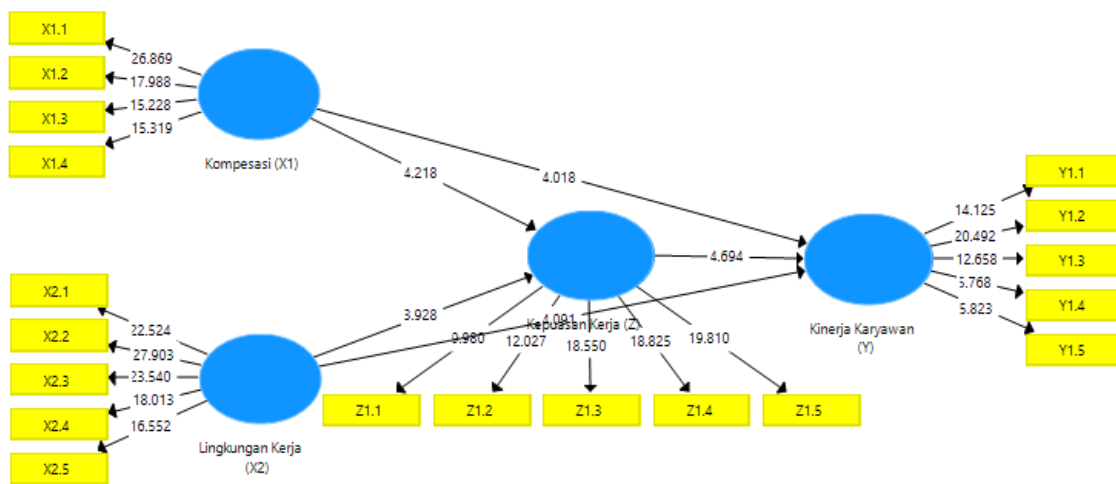
Tabel. 3
Hasil uji R Square

Varibal	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,729
Kinerja Karyawan (Y)	0,931

Sumber: data diolah 2023

Hasil Pengujian R Squer diatas dapat jelaskan bahwa nilai R Squer pada variable kepuasan kerja sebesar 0,729 atau 72,9 % variable kepuasan kerja mampu menjelaskan sebagai variable mediasi pada variable kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan nilai R Squer pada variable kinerja karyawan sebesar 0,931 atau 93,1% dapat dijelaskan dengan variable kompensasi dan lingkungan kerja. Pengujian selanjutnya untuk melihat pengaruh dari antar variable dengan analisis PLS *bootstrapping*.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji metode *bootstrapping*, hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar. 3
Hasil uji *bootstrapping*

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistic yang harus lebih besar dari table sebesar 1,96 dengan tingkat kepercayaan (α) sebesar 0,05 atau nilai p-value < 0,05 (Huda et al. 2021). Hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 3
Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values
Kompesasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,465	4,218	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,452	3,928	0,000
Kompesasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,230	4,018	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,305	4,091	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,504	4,694	0,000
Kompesasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) ->	0,235	3,111	0,002

Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,228	2,809	0,005
-> Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas diketahui bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 4,218 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,465. variable lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 3,928 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,452. Variable kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 4,018 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,230. Variable lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 4,091 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,304. Variable lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 4,091 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,304. Variable kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian dengan nilai T Statistik sebesar 4,694 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,504. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pengaruh langsung yang dihipotesiskan diterima.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung diketahui bahwa variable kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai T Statistik sebesar 3,111 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,002 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,235. Dan variable kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian nilai T Statistik sebesar 2,809 > t table 1,96 dengan nilai P values sebesar 0,005 < 0,05 dengan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,228. Dan juga untuk pengaruh tidak langsung memiliki hubungan atau pengaruh, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Pembahasan**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Secara empiris penelitian ini telah membuktikan variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 4,218 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,000. Arah hubungan kompensasi terhadap Kepuasan

Kerja bernilai positif, artinya perubahan variabel kompensasi memberikan dampak pada peningkatan Kepuasan Kerja. Diartikan jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan mempunyai kepuasan kerja. Setiap pemberian kompensasi baik itu gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif akan membawa dampak terkait dengan kepuasan karyawan pada pekerjaan yang telah diselesaikan. Maka dari itu pihak PT. Rizky Anugrah Sejahtera diharapkan benar-benar memperhatikan atas gaji yang telah disepakati dan diberikan kepada karyawan. Begitu juga dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang didapat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh William and Ekawati (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Dan juga diperkuat oleh penelitian dari Nurcahyani and Adnyani (2016) adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara empiris penelitian ini telah membuktikan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 3,928 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,000. Arah hubungan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya perubahan variabel lingkungan kerja memberikan dampak pada peningkatan Kepuasan Kerja.

Hasil ini menandakan jika lingkungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dimiliki untuk meningkatkan kepuasan kerja PT. Rizky Anugrah Sejahtera seharusnya dapat memperhatikan lingkungan kerja yang ada dilungkungannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan membawa dampak pada kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana hubungan antar karyawan dengan atasan ataupun juga antar karyawan, jika hubungan kerja ini sangat baik maka setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik pula (William and Ekawati 2022). Hal ini yang menjadi dasar perusahaan untuk selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa puas atas apa yang telah diterima, baik mengenai pekerjaan ataupun yang lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dodi, et al (2022) dengan hasil penelitiannya mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dan untuk hasil penelitian variabel kompensasi Secara empiris penelitian ini telah membuktikan variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai T

statistik sebesar 4,018 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,000. Arah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya perubahan variabel kompensasi memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan jika pemberian kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menandakan betapa pentingnya kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan, baik pemberian gaji ataupun insentif. Dalam pemberian gaji dan insentif yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, akan memberi dorongan tersendiri kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan. Maka dari itu PT. Rizky Anugrah Sejahtera sudah selayaknya memberikan kompensasi baik berupa gaji ataupun insentif sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang ada, sehingga dapat mendorong agar karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi, bias menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas apa yang sudah diberikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani and Adnyani (2016) adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan diperkuat oleh Dwianto, et al (2019) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk hasil penelitian variable Lingkungan Kerja Secara empiris dari penelitian ini telah membuktikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 4,091 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,000. Arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya perubahan variabel lingkungan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bawah salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dimana Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Punjuga hubungan antar keryawan dan pimpinan yang baik adalah lingkungan kerja yang diharapkan oleh semua perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang diharapkan oleh semua karyawan adalah lingkungan kerja yang baik, yang harmonis sehingga muncul rasa nyaman ketika menjalankan pekerjaan. Maka dari itu PT. Rizky Anugrah Sejahtera benar-benar memperhatikan lingkungan kerja yang ada. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah seharusnya mempertimbangkan lingkungan kerja yang ada, menjalin hubungan baik antar karyawan dan atasan ataupun antar sesama karyawan. Hubungan yang baik dan harmonis akan membawa lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramban and Edalmen (2022) dan Dodi, et al (2022) yang sama-sam

mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Sari, et al (2022) yang menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk hasil penelitian variable kepuasan Kerja Secara empiris dari penelitian ini telah membuktikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Dapat ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 4,694 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,000. Arah hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya perubahan variabel kepuasan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja agar mempertimbangkan kepuasan kerja. Semakin karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan diimbangi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Rizky Anugrah Sejahtera untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat mempertimbangkan upah yang diberikan, sebab upah yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan akan memberikan kepuasan tersendiri. Begitu juga dengan jenjang karir, dimana semua karyawan berhak mendapatkan promosi atau peningkatan jabatan di tempat kerja. Penelitian sejalan dengan penelitian Ramban and Edalmen (2022) menjelaskan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Fajri, and Suworo (2022) menjelaskan jika kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung anantara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan jika kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 3,111 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,002. Arah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bernilai positif, artinya perubahan variabel kompensasi memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini menjelaskan jika pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dimana hasil yang didapat dari kerja dapat memenuhi kebutuhan dan akan mendorong bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja akan meningkat. Dengan pemberian kompensasi yang baik akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya pula pada kinerja karyawan. Hasil ini sejalan

dengan penelitian Ramban and Edalmen (2022) yang mengatakan kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh (Sugiono, et al (2020) yang mengatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid melalui Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian dari Nurcahyani and Adnyani (2016) Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian dari Sari, et al (2022) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan jika kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat ditunjukkan dari perolehan nilai T statistik sebesar 2,809 yang lebih besar dari 1.96, sedangkan untuk nilai p value = 0,005. Arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bernilai positif, artinya perubahan variabel lingkungan kerja memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu juga adanya peningkatan pada kepuasan kerja dan juga perlu diperhatikan lingkungan kerja yang ada. Semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan akan membawa dampak positif dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh dari itu PT. Rizky Anugrah Sejahtera harus menjaga hubungan baik antar karyawan dan pimpinan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggungjawab dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramban and Edalmen (2022) yang juga mengatakan kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sari, et al (2022) Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja. Dan diperkuat oleh Dodi, et al (2022) lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, kompensasi secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan

lingkungan kerja secara tidak langsung memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzan. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur." *JIMEA/Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6(2):1860–80.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Riau: Zanafa Publishing.
- Anis, Fitriya; Kustini, Kustini. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journa* 5(3):634–49.
- Dessler. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kedua. Jakarta: Mulan. Jakarta; Prenhallindo.
- Dodi, Prasada; Kiki' Dwijayanti; Aprilia, Astuti. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor." *Jotika Journal in Management and Entrepreneurship* 2(1):34–44.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2(2):209–23. doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
- Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, and Suworo Suworo. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(1):369–73. doi: 10.54371/jiip.v5i1.425.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hani Handoko. 2017. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE, Yogyakarta.
- Herdajanto, Trijadi, Eny Rachmawati, Mokhammad Ridha, and Khasbulloh Huda. 2022. "Peran Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIEAA* 12(1):1–12.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Sri, and Audilla Sekar Pangesti. 2022. "Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV . Aneka Jaya)." *JURNAL ECONOMINA Volume* 1(2):187–202.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Nurchayani, N., and I. Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(1):253981.
- Rahmawati, Melda Putri, and Liswandi Liswandi. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz." *FIRM Journal of Management Studies* 7(1):65. doi: 10.33021/firm.v7i1.3592.
- Ramban, Kelvin, and Edalmen Edalmen. 2022. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(1):132. doi: 10.24912/jmk.v4i1.17177.
- Sari, Julita. Indra, Prasetyo. Woro, Utari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti." *Buletin Bisnis & Manajemen* 08(02):100–113.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiono, E., D. O. Hidayat, and S. Efendi. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan." *Jurnal Ilmiah MEA ...* 4(2):602–27.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- Sukaisih, Dewi, Sunarno, and Sutono. 2022. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1(3):216–30. doi: 10.55927/ministal.v1i3.1174.
- William, William, and Sanny Ekawati. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(3):749–58. doi: 10.24912/jmk.v4i3.19769.
- Yusup, Adriyanto; Qodariah. 2022. "Peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Syntax Transformation* 3(9).
- Zakaria, Yuni Arifin, and Jajuk Herawati. 2021. "Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggunharjo, Sewon, Bantul." *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 6(1):25–36. doi: 10.54066/jbe.v6i1.92.