

Kinerja Kerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Resik Gunamaju

Melisa Indrawati Medellu¹ Maya Syafriana Effendi²

^{1,2} FEB, Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

Jl. Dipogero No.74 Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Email : ¹indrawatimelisa@gmail.com. ²maya.effendi@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memprediksi “Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Resik Gunamaju. Dalam Penelitian ini metode Penelitian deskriptif yang digunakan dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Resik Gunamaju yang berjumlah 100 responden sekaligus menjadi sampel penelitian. Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan, Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan, Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Resik Gunamaju.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to analyze and predict the "Effect of Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Resik Gunamaju." This study employed a descriptive quantitative research method. The population of this study was 100 PT Resik Gunamaju employees, who served as the research sample. The software used for the analysis was SmartPLS version 3. The results showed that compensation had a significant positive effect on employee performance, compensation had a significant positive effect on employee performance, the work environment had a significant positive effect on job satisfaction, the work environment had no significant effect on employee performance, compensation had a significant positive effect on job satisfaction, and job satisfaction had a positive effect on employee performance. Job satisfaction did not mediate the effect of compensation on employee performance. Job satisfaction did not mediate the effect of the work environment on employee performance at PT. Resik Gunamaju.

Keywords: *Compensation, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang salah satunya dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar mereka mampu memberikan kinerja terbaik.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan bagian integral dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dalam era globalisasi dan digitalisasi yang dinamis, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, tidak hanya melalui kontrol administratif, tetapi juga dengan menciptakan sistem yang mampu memaksimalkan potensi dan kesejahteraan karyawan (Sharhana et al., 2023).

Untuk mencapai efektivitas organisasi, pemberian kompensasi yang adil serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung memegang peran penting dalam mendorong kinerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi, sebagai salah satu motivator utama, memengaruhi semangat dan dedikasi kerja karyawan (Yuliana, 2022).

Lingkungan kerja—baik fisik maupun non-fisik—memegang peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Suasana yang aman, nyaman, dan harmonis membentuk iklim kerja positif yang mendukung kestabilan kondisi psikologis para pekerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Meskipun kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan, pengaruh kedua faktor tersebut tidak selalu langsung terlihat pada output kerja. Menurut (Nurhasan & Nugroho, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat efek kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut pandangan, (Fahira et al., 2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang penting dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tidak serta-merta langsung meningkatkan kinerja, namun akan efektif apabila karyawan merasa puas dengan kondisi kerja tersebut.

Perusahaan mempertahankan karyawan yang berpengalaman, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan efektivitas kerja serta pencapaian target perusahaan. Karyawan yang telah bekerja cukup lama memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap budaya organisasi, prosedur kerja, serta tanggung jawabnya, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal, seperti sistem kompensasi

yang diberikan, kondisi lingkungan kerja sehari-hari, serta tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta pengamatan melalui pra-survei terhadap 20 responden, ditemukan bahwa sistem kompensasi di PT. Resik Gunamaju masih kurang optimal dengan nilai rata-rata 33 yang berada pada kategori *tidak setuju*. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Resik Gunamaju”.

2. LANDASAN TEORI

Menurut (Ghosh, 2021: hlm.2) manajemen adalah Suatu proses, cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Teori Resource Base Value

Dalam (Ghozali, 2020) dijelaskan bahwa Resource Based View (RBV) adalah kerangka kerja manajerial perusahaan yang digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya strategis perusahaan, teori ini dikembangkan oleh Jay B. Barney (1991). RBV berfokus pada manajerial sumber daya internal perusahaan guna mengidentifikasi aset, kapabilitas, dan kompetensi yang memiliki potensi untuk memberikan keunggulan kompetitif yang unggul.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rivai, 2023: hlm.22) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang terintegrasi dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021 : hlm. 83) Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing masing agar dapat hasil kerja yang sesuai.

Kompensasi

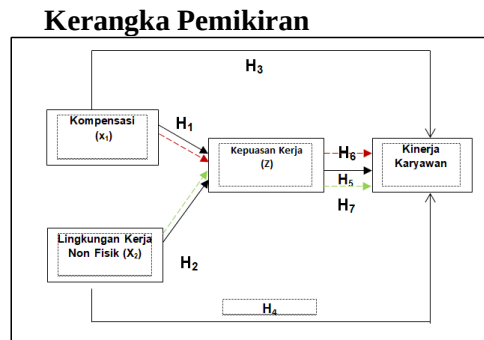
Menurut Wibowo dalam (Nuruzzaman et al., 2021: hlm.2) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Oleh karena itu kompensasi merupakan salah satu alasan seorang karyawan bisa bertahan pada suatu perusahaan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Robbins dalam (Pardamean, 2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.



Gambar 7. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan hipotesis pada kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H_{a-1} : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H_{a-2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H_{a-3} : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan
- H_{a-4} : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan
- H_{a-5} : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan
- H_{a-6} : Kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
- H_{a-7} : Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan

3. METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyimpulkan informasi.

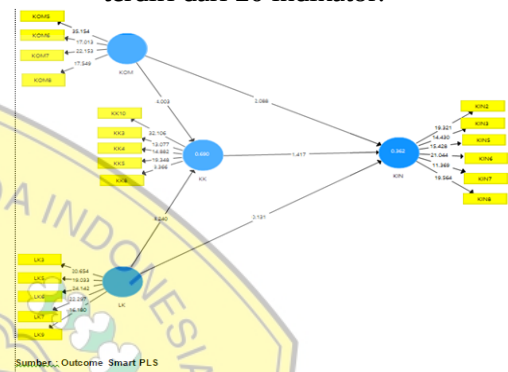
Populasi Dan Sample

Populasi dalam penelitian adalah 100 orang karyawan, dan sekaligus menjadi sample dalam penelitian ini (sampling jenuh).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengukuran (Outer Model)

- a. Convergen Validity dan Construk Realibilty
Pengolahan data dilakukan berdasarkan empat variabel yang terdiri dari 20 indikator.



Gambar 2 Model Penelitian

Keterangan:

X1 : Kompensasi (KOM) terdapat 4 indikator KOM4,KOM5, KOM6,KOM7.

X2 : Lingkungan kerja (LK) terdapat 5 indikator LK3, LK5, LK6, LK7.LK9.

Z : Kepuasan Kerja (KK) terdapat 5 indikator KK10, KK3, KK4, MK5, MK8.

Y : Kinerja kerja karyawan (KIN) terdapat 6 indikator KIN2,KIN3,KIN5,KIN6,KIN7 ,KIN8

Tabel Construct Reability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
KIN	0.900	0.905	0.667
KK	0.832	0.840	0.601
KOM	0.875	0.881	0.727
LK	0.875	0.878	0.668

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dan Composite reliability (rho_a) menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat cut off 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar reliabilitas komposit, sehingga masing – masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan salah satu uji validitas yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar mengukur konsep yang berbeda satu sama lain. Validitas ini penting ketika penelitian menggunakan beberapa konstruk laten, agar tidak terjadi tumpang tindih antar variabel yang dapat memengaruhi akurasi hasil pengukuran.

1). Heterotrait – Monotrait ratio (HTMT)

Tabel HTMT

	KIN	KK	KOM	LK
KIN				
KK	0,647			
KOM	0,617	0,871		
LK	0,497	0,881	0,754	

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah angka 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik, karena nilai HTMT yang diperoleh kurang dari 0,90.

2). Fornell – Larcker

Tabel 22. Fornell- Lacker

	KIN	KK	KOM	LK
KIN	0,817			
KK	0,566	0,775		
KOM	0,562	0,759	0,853	
LK	0,450	0,759	0,669	0,817

Berdasarkan tabel 22 diatas , hasil pengujian discriminant validity menggunakan fornell lacker criterion menunjukan bahwa semua konstruk memiliki discriminant validity yang baik. Dengan demikian , blok indikator struktural menunjukan kualitas diskriminan yang lebih besar dari pada korelasi tertinggi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya yang diukur dalam model.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. Path Coefficient (Original Sampel)

Tabel 24. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KK → KIN	0.3414	0.36058	0.2409	1.4170	0.0783
KOM → KIN	0.3175	0.3393	0.1522	2.0881	0.0184
KOM → KK	0.4535	0.4535	0.1133	4.0030	0.000
LK → KIN	-0.0217	-0.0007	0.1657	0.1307	0.4480
LK → KK	0.4558	0.4711	0.1075	4.2399	0.0000

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis secara langsung sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Karyawan (KIN)

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (1.4170) > p-values (0.0783) tidak memenuhi nilai signifikansi yakni <0,05. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) dan (Basri & Rauf, 2021).

b) Pengaruh Kompensasi (KOM) terhadap Kinerja Karyawan (KIN)

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (2.0881) > p-values (0.0184) memenuhi nilai signifikansi yakni <0,05. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjanah et al., 2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

c) Pengaruh Kompensasi (KOM) terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (4.0030) > p-values (0.000) memenuhi nilai signifikansi yakni <0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata et al., 2025) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

d) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan(KIN)

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (0.1307) > p-values (-0.0217) > p-values (0.4480) tidak memenuhi nilai signifikansi yakni <0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

e) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (4.2399) > p-values (0.000) memenuhi nilai signifikansi yakni <0,05. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
KOM -> KK -> KIN	0.154	0.1344	0.1129	1.3716	0.0851
LK -> KK -> KIN	0.1556	0.1450	0.1242	1.2528	0.1052

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji specific indirect effect atau pengaruh secara tidak langsung dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

f). Pengaruh Kompensasi (KOM) terhadap kinerja karyawan (KIN) melalui Kepuasan kerja (KK) sebagai variabel intervening

Hasil pengujian secara tidak langsung dibuktikan dari nilai $t_{\text{statistik}}$ (1.3716) p-values (0.0851) tidak memenuhi nilai signifikansi yakni 0.05. Dapat dilihat pada tabel 24 (path Coefficient), Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, Kepuasan Kerja tidak cukup untuk memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada tabel (Specific Indirect Effect) dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata et al., 2025) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

g). Pengaruh Lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KIN) melalui Kepuasan kerja (KK) sebagai variabel intervening

Hasil pengujian secara tidak langsung menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai

$t_{\text{statistik}}$ (1,2528) p-values (0.1052) tidak memenuhi nilai signifikansi yakni 0.05. Dapat dilihat pada **tabel 24 (path Coefficient)**, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya Lingkungan Kerja yang baik dan dapat mengarahkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi, Kepuasan Kerja tidak cukup untuk memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada **tabel 25 (Specific Indirect Effect)** dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak memediasi Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto et al., 2022) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT Resik Gunamaju.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Gunamaju.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu Dosen FEB dan semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Ghosh, P. . (2021). *Principles and Practices of Mangement*. University Science Press.
<https://books.google.co.id/books?id=bSIDzwEACAAJ>

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Edisi 3)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fahira, K. T., Yasin, R. M., & Kudus, U. M. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai*. 6(2), 1–19.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE – Yogyakarta.

Nuruzzaman Anas, Baroroh Chilyatul Layla, A. M. R. (2021). *Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari*. 2(12).

Nurhasan, A. M., & Nugroho, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 473–505.
<https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.736>

Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan

Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Terus Abadi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3276–3288.

<https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.971>

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.

Yuliana, U. (2022). Pengaruh motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Visi Manajemen* Vol.8, No.2 Mei 2022 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 103-108, 8(2), 0–5.

