

jurnalrakha

by Turnitin .

Submission date: 17-Jan-2025 11:34PM (UTC-0500)

Submission ID: 2566271099

File name: jurnalrakha.pdf (460.87K)

Word count: 6819

Character count: 41151



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Super Dazzle Geyajan

Rakha Samboga¹, Muhammad Subkhan²

¹Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

²Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

Email author: rakhasamboega@gmail.com¹, msubkhan@stieww.ac.id²

Article Info

Article history:

Keywords:

**Kompensasi
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT (10 PT)

The purpose of this study is to examine how Super Dazzle Gejayan's pay and work environment affect staff performance, using job satisfaction as a mediating variable. Quantitative research is the research methodology employed. The 142 employees of Super Dazzle Gejayan made up the study's population. Partial Least Square (PLS) with Convergent Validity, Factor Loading, Cronbach Alpha Discriminant Validity, Cross Loading, Reliability, Composite Reliability, R Square, and Hypothesis Testing tests were used to analyse the study's sample of 60 respondents. According to the study's findings, pay has no bearing on worker performance, while work environment has a positive and significant impact on worker performance. Job satisfaction also has a positive and significant impact on worker performance, and compensation has a positive and significant impact on worker satisfaction. Job satisfaction also acts as a mediating variable in the relationship between work environment and worker performance.

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

Corresponding Author:

Rakha Samboga¹, Muhammad Subkhan²,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
Jl. Lowanu Sorosutan Umbulharjo Yogyakarta
Email: rakhasamboega@gmail.com



Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana gaji dan lingkungan kerja di Super Dazzle Gejayan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan. Sebanyak 142 karyawan Super Dazzle Gejayan menjadi populasi penelitian ini. Partial Least Square (PLS) dengan uji Validitas Konvergen, Factor Loading, Validitas Diskriminan Cronbach Alpha, Cross Loading, Reliabilitas, Reliabilitas Komposit, R Square, dan Uji Hipotesis digunakan untuk menganalisis sampel penelitian yang terdiri dari 60 responden. Menurut temuan penelitian, gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja.

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

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan menyebabkan persaingan yang ketat di setiap aspek kehidupan. Semua pelaku usaha mencari tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki ketrampilan agar dapat bersaing dengan kompetitor. Perusahaan lebih mengutamakan kinerja dibandingkan produktivitas ketika menjalankan operasionalnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci utama kemajuan suatu perusahaan atau organisasi karena kemajuan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada SDM yang dimilikinya. Jika kinerja meningkat, maka semakin besar kemungkinan perusahaan berhasil mencapai tujuannya, namun jika kinerja menurun, dapat mengancam keberlangsungan perusahaan dan menghentikan operasinya. Kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan, bahkan penurunan tersebut bisa menyebabkan perusahaan atau organisasi kehilangan reputasinya di mata publik.

Kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam bisnis atau organisasi untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Pengaruh internal dan eksternal dapat berdampak pada hasil kerja karyawan. Elemen internal adalah elemen yang terkait dengan karakter karyawan, seperti motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan karakteristik pribadi lainnya. Namun, lingkungan kerja, kepemimpinan, perilaku rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, gaji, dan variabel lainnya merupakan contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan Hidayah, (2016). Setiap bisnis harus mewaspadai masalah kinerja karyawan yang buruk. Karena kinerja karyawan dapat berdampak pada kuantitas dan kualitas produksi perusahaan di masa persaingan. Karena kebahagiaan kerja dapat meningkatkan kinerja dan karyawan yang bahagia akan lebih produktif, maka perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut Nurhandayani, (2022), kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Representasi emosional atau intelektual seseorang terhadap pekerjaan mereka dapat mengungkapkan tingkat dukungan yang mereka terima atau pengalaman tidak menyenangkan yang mungkin mereka alami. Akibatnya, kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana orang merasa, berpikir, dan memandang tempat kerja mereka dari berbagai sudut pandang. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan pengakuan pemberi kerja terhadap hasil kerja karyawan yang luar biasa, yang sering kali sepadan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat dikatakan tercapai apabila pendapatan yang telah diperoleh dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Burhan et al., 2022).

Karena tenaga kerja merupakan komponen penting dalam proses produksi, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan terinformasi jika ingin bertahan. Agar dapat beroperasi secara efisien, para eksekutif bisnis harus memperhatikan semua kebutuhan karyawan mereka. Karena remunerasi adalah komponen dari hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan sumber daya manusianya, para eksekutif mungkin akan lebih fokus pada remunerasi untuk mencapai tujuan yang sama. Kompensasi, menurut Hasibuan (2020:118), adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Salah satu elemen yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Pekerja mendapatkan bayaran atas kontribusi mereka kepada bisnis dalam bentuk jasa yang diberikan. Kebahagiaan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kompensasi, yang merupakan bentuk pengakuan atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada bisnis, baik dalam bentuk uang maupun non-moneter. Kepuasan karyawan cenderung meningkat ketika pekerja menerima kompensasi yang adil, sesuai, dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka menerima kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai. Ketika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus membayar karyawan secara adil dan sesuai dengan kontribusinya untuk meningkatkan kepuasan kerja (Andriany, 2019).

Lingkungan kerja adalah elemen lain yang harus dipertimbangkan oleh bisnis karena memiliki dampak langsung pada kepuasan karyawan. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penyelesaian tugas-tugas mereka dianggap sebagai lingkungan kerja (Saputra, 2021). Pekerja akan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung dan memenuhi harapan mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk, karyawan tidak akan senang dengan pekerjaannya. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan eksternal dan internal. Seberapa baik perusahaan menanggapi tuntutan karyawan harus menjadi indikator yang baik tentang seberapa berhasil tujuan perusahaan tercapai. Karena keadaan dan lingkungan kerja di dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawannya (Sitinjak, 2018).

Ada banyak pilihan untuk memulai bisnis, dan mengingat betapa umum ponsel dalam budaya saat ini, ada kemungkinan bahwa peluang bisnis untuk aksesoris komputer dan ponsel akan terus berkembang. Di Yogyakarta dan juga di daerah lain di Indonesia, pasar aksesoris komputer dan ponsel saat ini cukup kuat dan menjanjikan. Hal ini dikarenakan banyak orang, terutama pelajar dan mahasiswa, yang membutuhkan aksesoris komputer dan handphone. Kebutuhan ini kadang-kadang akan meningkat seiring dengan kemajuan model, seperti halnya permintaan untuk aksesoris komputer dan ponsel pintar. Selain itu, membuka perusahaan ini akan mendapatkan keuntungan dari banjirnya mahasiswa baru di Yogyakarta setiap tahunnya. Karena banyak mahasiswa yang ingin gadget elektronik mereka terlihat lebih unik dan menarik, maka diperlukan aksesoris untuk membuatnya terlihat lebih bagus.

Fenomena banyaknya bisnis retail barang elektronik yang terus berkembang di kota Yogyakarta, hal ini ditandai dengan munculnya keberadaan toko-toko elektronik yang baru. Bisnis retail barang elektronik adalah penjualan barang elektronik kepada konsumen secara langsung atau eceran, melalui platform online atau toko fisik. Perkembangan bisnis retail barang elektronik yang pesat dirasakan di provinsi DIY mengingat Yogyakarta merupakan kota pelajar dan wisata dengan tingginya permintaan dari berbagai kalangan, mulai dari mahasiswa, pekerja, hingga masyarakat umum.

Salah satu peritel barang elektronik di Yogyakarta yang terkemuka adalah Super Dazzle. Masyarakat kota Yogyakarta pasti sudah akrab dengan nama Super Dazzle sebagai toko gadget made in lokal, yang sampai kini masih eksis melayani pelanggan di Ibukota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Super Dazzle menjadi salah satu peritel barang elektronik lokal di Jogja yang bisa bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang ketat. Super Dazzle merupakan perusahaan yang menjual barang-barang yang berhubungan dengan gadget, mulai dari smartphone, aksesoris smartphone dan computer seperti casing, battery, speaker dan charger, hingga peralatan rumah tangga. Super Dazzle telah memulai bisnisnya sejak tahun 2002 dan sekarang memiliki 6 gerai yang tersebar di kota Yogyakarta dan sekitarnya. Dengan munculnya berbagai macam bentuk dan mudahnya cara berwirausaha tentu membuat persaingan akan sangat ketat. Eksistensi Super Dazzle menjadi fenomenal ketika Kota Yogyakarta kini tengah dilanda hadirnya berbagai pusat perbelanjaan barang elektronik.

Adapun data persentase pencapaian target Super Dazzle Gejayan dari bulan Januari-Juli tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Persentase Pencapaian Target Super Dazzle Gejayan

| No | Bulan | Tahun | Persentase Pencapaian Target |
|----|----------|-------|------------------------------|
| 1. | Januari | 2024 | 68,25% |
| 2. | Februari | 2024 | 86,45% |
| 3. | Maret | 2024 | 72,45% |
| 4. | April | 2024 | 96,26% |
| 5. | Mei | 2024 | 90,41% |
| 6. | Juni | 2024 | 89,34% |
| 7. | Juli | 2024 | 69,48% |

Sumber data : Super Dazzle Gejayan 2024

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa data persentase pencapaian target 7 bulan terakhir mengalami naik turun. Pencapaian target tertinggi ada pada bulan April sebesar 96,26% dan pencapaian target terendah ada pada bulan Januari sebesar 68,25%. Dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut pencapaian yang ditargetkan mengalami naik dan turun bahkan belum mencapai target sepenuhnya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang belum maksimal dan stabil.

Masalah-masalah yang ditemukan di Super Dazzle berdasarkan pengamatan, termasuk jumlah pekerja yang terlambat masuk kerja. Selain itu, masih ada pekerja yang datang dan pulang di luar jam kerja. Masalah ini menunjukkan kurangnya kebahagiaan kerja, yang menurunkan kinerja. Kinerja karyawan di bawah standar ketika kepuasan kerja rendah, yang menghambat kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuannya. Lingkungan kerja yang baik dan gaji yang kompetitif harus disediakan oleh Super Dazzle Gejayan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien jika sistem tersebut diterapkan dengan benar, yang juga akan memaksimalkan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan memilih judul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Super Dazzle Gejayan".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari seluruh pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Kinerja menurut Umar (2018:142) adalah pelaksanaan tugas yang diharapkan dari seseorang atau suatu tindakan, prestasi, atau peragaan keahlian secara keseluruhan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang perlu dipahami atau diverifikasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menilai tingkat keberhasilan hasil suatu instansi sehubungan dengan visi organisasi perusahaan dan untuk mengidentifikasi dampak positif dan negatifnya.

Martoyo (2018:182) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam kurun waktu kinerja organisasi yang mempertanyakan apakah tujuan organisasi sejalan dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya saat ini; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah organisasi memiliki infrastruktur, modal, dan kepemimpinan dalam memenuhi misinya; apakah budaya, kebijakan, dan sistem kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi mengembangkan dan mempertahankan kebijakan untuk pelatihan, seleksi, dan sumber daya.

2.2 Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2020:118) adalah semua pendapatan yang diterima pekerja yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Mawardah dan Prawitowati (2023) adalah semua yang diberikan kepada pekerja sebagai pengganti tenaga kerja mereka. Remunerasi yang adil adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi langsung dan tidak langsung, keuangan dan non-keuangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karena kompensasi merupakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan sumber daya manusianya, kompensasi dapat membantu para pemimpin organisasi untuk memperhatikan keselarasan tujuan. Karena kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, maka kompensasi harus dikelola secara efektif dan sesuai. Ketidakbahagiaan karyawan dengan layanan yang mereka terima dan gangguan operasional akan muncul dari manajemen kompensasi yang tidak tepat.

2.3 Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan aktivitas disebut sebagai lingkungan kerja (Saputra, 2022). Menurut January dkk. (2020), lingkungan kerja adalah lokasi di mana orang tinggal dan bekerja bersama, berpartisipasi secara terus menerus, dan menghasilkan cara-cara yang berkesan untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan. Segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik dia melakukan pekerjaannya dianggap sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka (Subkhan et al., 2023).

Salah satu penentu utama apakah seorang karyawan berkinerja baik atau buruk adalah tempat kerja mereka. Kinerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerja. Jika pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka seefisien, sehat, aman, dan nyaman mungkin, maka lingkungan tersebut dianggap baik. Oleh karena itu, membangun dan membina lingkungan kerja yang sehat akan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan karyawan di tempat kerja dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik jika kondisi kerja mendukung. Di sisi lain, pekerja tidak akan merasa puas di tempat kerja jika lingkungan kerja tidak mendukung.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Handoko (2020: 193), adalah kondisi emosional yang menetapkan apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang ditimbulkan oleh pengalaman seseorang di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja (Mulyaningtyas & Soliha, 2023). Sementara karyawan yang tidak puas akan memiliki sikap yang buruk terhadap pekerjaan itu sendiri, karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, sikap positif tenaga kerja, termasuk sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan mereka, yang ditentukan oleh evaluasi terhadap salah satu pekerjaan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai esensial dari pekerjaan, dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Kumpulan pertanyaan atau kuesioner yang disusun secara metodis dan didistribusikan kepada responden untuk diisi digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Baik data primer maupun sekunder digunakan dalam penelitian ini. Instrumen untuk pengukuran penelitian ini berbentuk kuesioner, dan informasi yang dikumpulkan berasal dari tanggapan terhadap pernyataan yang diajukan dalam survei yang diberikan kepada anggota staf Super Dazzle Gejayan. Super Dazzle Gejayan. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Responden memilih jawaban mereka dari daftar kemungkinan, yang berkisar antara 1 sampai 5.

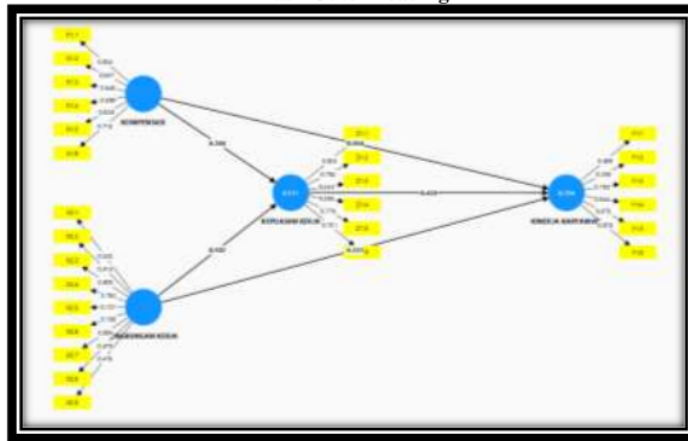
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Outer Model

4.1.1 Convergent Validity

Menentukan validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya merupakan tujuan dari pengukuran ini. Ghozali (2021:68) menyatakan bahwa indikator-indikator individual dianggap kredibel jika nilai korelasinya lebih dari 0,7. Nilai loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima dalam investigasi peningkatan skala, menurut kriteria ini, jika loading factor kurang dari 0,50 maka model tersebut dihapus.

Gambar 1
Hasil Outer Loading



Sumber : Data diolah 2024

Tabel 1
Nilai Outer Loading

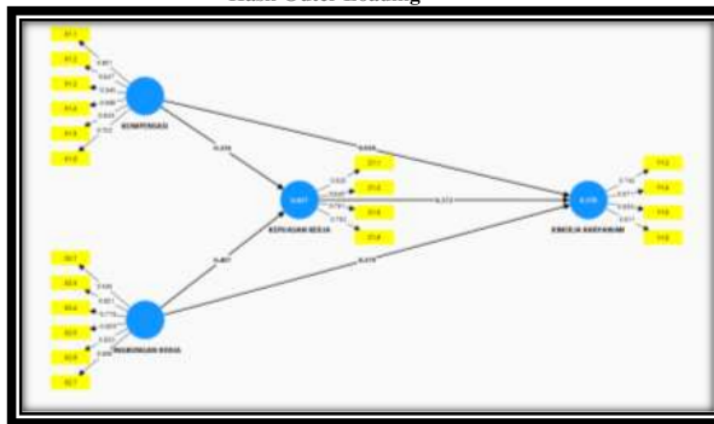
| Item | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y1) | Kepuasan Kerja (Z1) |
|------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| X1.1 | 0,804 | | | |
| X1.2 | 0,847 | | | |
| X1.3 | 0,845 | | | |
| X1.4 | 0,869 | | | |
| X1.5 | 0,826 | | | |
| X1.6 | 0,718 | | | |
| X2.1 | | 0,520 | | |
| X2.2 | | 0,414 | | |
| X2.3 | | 0,608 | | |
| X2.4 | | 0,792 | | |
| X2.5 | | 0,737 | | |
| X2.6 | | 0,737 | | |
| X2.7 | | 0,864 | | |
| X2.8 | | 0,476 | | |
| X2.9 | | 0,478 | | |
| Y1.1 | | | 0,489 | |

| Item | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y1) | Kepuasan Kerja (Z1) |
|------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| Y1.2 | | | 0,358 | |
| Y1.3 | | | 0,768 | |
| Y1.4 | | | 0,844 | |
| Y1.5 | | | 0,875 | |
| Y1.6 | | | 0,878 | |
| Z1.1 | | | | 0,833 |
| Z1.2 | | | | 0,794 |
| Z1.3 | | | | 0,454 |
| Z1.4 | | | | 0,368 |
| Z1.5 | | | | 0,778 |
| Z1.6 | | | | 0,751 |

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai outer loading setiap item lebih dari 0,5, yang mengindikasikan validitas item-item pada variabel tersebut. Namun demikian, tujuh item-X2.2, X2.8, X2.9, Y1.1, Y1.2, Z1.3, dan Z1.4-memiliki nilai kurang dari 0.5. Beberapa dari item-item tersebut dieliminasi karena nilai outer loadingnya kurang dari 0.5. Sejumlah entri telah dieliminasi berdasarkan nilai outer loading tabel 1. Setelah beberapa item dihilangkan, tabel outer loading terlihat seperti ini:

Gambar 2
Hasil Outer Loading



Sumber : Data diolah 2024

Tabel 2
Perubahan Nilai Outer Loading

| Item | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y1) | Kepuasan Kerja (Z1) |
|------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| X1.1 | 0,801 | | | |
| X1.2 | 0,847 | | | |
| X1.3 | 0,845 | | | |
| X1.4 | 0,868 | | | |
| X1.5 | 0,828 | | | |
| X1.6 | 0,722 | | | |
| X2.1 | | 0,545 | | |
| X2.3 | | 0,621 | | |
| X2.4 | | 0,778 | | |
| X2.5 | | 0,806 | | |

| Item | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y1) | Kepuasan Kerja (Z1) |
|------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| X2.6 | | 0,830 | | |
| X2.7 | | 0,885 | | |
| Y1.3 | | | 0,742 | |
| Y1.4 | | | 0,871 | |
| Y1.5 | | | 0,880 | |
| Y1.6 | | | 0,911 | |
| Z1.1 | | | | 0,825 |
| Z1.2 | | | | 0,840 |
| Z1.5 | | | | 0,791 |
| Z1.6 | | | | 0,782 |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua nilai loading factor pada data yang disebutkan di atas lebih dari 0,5, mengindikasikan bahwa data tersebut sah/valid.

4.1.2 Discriminant Validity

Membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju dengan nilai lainnya untuk memastikan apakah konstruk tersebut memiliki diskriminan yang memadai (Ghozali & Latan, 2015:126). Crossloading antara indikator dan konstruksya kemudian digunakan untuk menguji validitas diskriminan dari pengaruh yang mencerminkan. Ketika konstruk laten memprediksi ukuran blok lebih akurat daripada konstruk lainnya, indikator dianggap sah jika memiliki nilai faktor loading tertinggi untuk konstruk yang ditargetkan relatif terhadap faktor loading untuk konstruk lainnya.

Tabel 3

Nilai Validitas Diskriminan

| Item | Kompensasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y1) | Kepuasan Kerja (Z1) |
|------|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| X1.1 | 0,801 | 0,434 | 0,185 | 0,411 |
| X1.2 | 0,847 | 0,330 | 0,332 | 0,381 |
| X1.3 | 0,845 | 0,609 | 0,434 | 0,581 |
| X1.4 | 0,868 | 0,474 | 0,382 | 0,594 |
| X1.5 | 0,828 | 0,420 | 0,354 | 0,310 |
| X1.6 | 0,722 | 0,307 | 0,245 | 0,333 |
| X2.1 | 0,441 | 0,545 | 0,122 | 0,259 |
| X2.3 | 0,268 | 0,621 | 0,294 | 0,228 |
| X2.4 | 0,275 | 0,778 | 0,342 | 0,346 |
| X2.5 | 0,509 | 0,806 | 0,358 | 0,505 |
| X2.6 | 0,431 | 0,830 | 0,579 | 0,531 |
| X2.7 | 0,512 | 0,885 | 0,488 | 0,611 |
| Y1.3 | 0,288 | 0,347 | 0,742 | 0,432 |
| Y1.4 | 0,410 | 0,550 | 0,871 | 0,539 |
| Y1.5 | 0,319 | 0,426 | 0,880 | 0,447 |
| Y1.6 | 0,360 | 0,443 | 0,911 | 0,495 |
| Z1.1 | 0,502 | 0,513 | 0,521 | 0,825 |
| Z1.2 | 0,445 | 0,489 | 0,605 | 0,840 |
| Z1.5 | 0,460 | 0,475 | 0,300 | 0,791 |
| Z1.6 | 0,387 | 0,423 | 0,338 | 0,782 |

Sumber : Data diolah 2024

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, setiap indikasi memiliki nilai loading factor yang lebih tinggi jika dihubungkan dengan konstruk yang diinginkan dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikasi-indikasi lainnya juga menunjukkan hal yang sama. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sah atau telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Composite reliability dan Cronbach's alpha adalah alat yang digunakan dalam uji reliabilitas untuk mengukur ketergantungan konstruk; nilai composite reliability antara 0,6 dan 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021:70), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015:130).

Tabel 4
Nilai Composite Reliability

| Variabel | Cronbach`s Alpha | Composite Reability | Keterangan |
|-----------------------|------------------|---------------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,903 | 0,933 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,848 | 0,905 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0,874 | 0,889 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z1) | 0,828 | 0,842 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, setiap konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabilitas konsistensi internal karena nilai composite reliability untuk semua konstruk lebih dari 0,70. Dengan menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha, yang dapat diterima jika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,70, uji reliabilitas diperkuat. Berdasarkan hasil nilai Cronbach's Alpha, semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi kriteria dan dianggap dapat diterima.

4.2 Hasil Analisis Inner Model

Tujuan dari analisis inner model adalah untuk meramalkan hubungan kausalitas antara variabel laten. Inner model adalah model struktural yang melakukan hal tersebut (Ghozali, 2021: 67).

4.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen diketahui dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) atau R-Square. Untuk variabel laten endogen dalam model struktural, hasil R-square sebesar 0,67 ke atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) masuk dalam kategori baik. Menurut Ghozali (2021:75), nilai R-Square 0,67 dianggap baik, 0,33 dianggap moderat atau sedang-sedang saja, dan 0,19 dianggap lemah.

Tabel 5
Nilai R-Square

| Variabel | R-Square |
|-----------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0,427 |
| Kepuasan Kerja (Z1) | 0,378 |

Sumber : Data diolah 2024

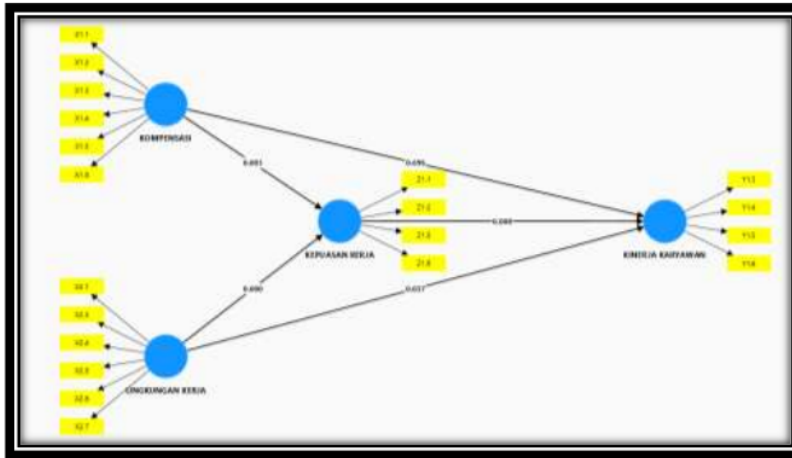
Menurut Tabel 5, dampak dari gaji dan kondisi tempat kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,378, atau 37,8%, yang termasuk dalam kisaran moderat atau sedang. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model menjelaskan 62,2% sisanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja sebesar 0,427, atau 42,7%, yang termasuk dalam kisaran moderat atau sedang. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model menjelaskan 57,3% sisanya.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan selanjutnya, setelah melakukan sejumlah penilaian terhadap inner dan outer model. Arah hubungan antara faktor endogen dan eksogen dijelaskan melalui pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan probabilitas diperiksa saat menguji hipotesis. Dengan alpha 5%, nilai p-value untuk nilai probabilitas kurang dari 0,05. Untuk alpha 5%, nilai t-tabel adalah 2,002. Dengan demikian, ketika t-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis diterima (Ghozali & Latan, 2015:145). Untuk menjamin tingkat signifikansi (α), digunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

H0 ditolak dan H1 diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel.
H0 diterima dan H1 ditolak jika t statistik lebih kecil dari t tabel.

Gambar 3
Uji Pengujian Hipotesis



Sumber : Data diolah 2024

Tabel 6
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values | Keterangan |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------------|--------------|----------|------------|
| Kompensasi → Kinerja Karyawan | 0,050 | 0,056 | 0,129 | 0,391 | 0,696 | Ditolak |
| Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,279 | 0,295 | 0,134 | 2,086 | 0,037 | Diterima |
| Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,373 | 0,362 | 0,139 | 2,675 | 0,008 | Diterima |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja | 0,336 | 0,340 | 0,111 | 3,016 | 0,003 | Diterima |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja | 0,407 | 0,415 | 0,091 | 4,491 | 0,000 | Diterima |

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 6 berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di Super Dazzle Gejayan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai t-hitung sebesar 0.391 < 2.002, dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.696 > 0.05. Oleh karena itu, H1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,086 > 2,002 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,037 < 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima dalam penelitian ini.
3. Di Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2.675 > 2.002 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.008 < 0.05. Oleh karena itu, H3 dalam penelitian ini disetujui.
4. Di Super Dazzle Gejayan, kompensasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,016 > 2,002 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, H4 dalam penelitian ini disetujui.
5. Dengan nilai t-hitung sebesar 4.491 > 2.002 dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.000 < 0.05, maka lingkungan kerja di Super Dazzle Gejayan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, H5 dalam penelitian ini disetujui.

Tabel 7
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values | Keterangan |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------------|--------------|----------|------------|
| Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,125 | 0,123 | 0,065 | 1,918 | 0,055 | Ditolak |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,152 | 0,149 | 0,066 | 2,312 | 0,021 | Diterima |

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 7 berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dijelaskan sebagai berikut:

- Dengan nilai t-hitung sebesar $1,918 < 2,002$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar $0,055 > 0,05$, maka hasil pengujian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Super Dazzle Gejayan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H6 ditolak dalam penelitian ini.
- Pada Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar $2,312 > 2,002$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar $0,021 < 0,05$. Oleh karena itu, H7 dalam penelitian ini disetujui.

4.4 Uji Mediasi

Ketika variabel mediator ketiga berada di antara dua konstruk terkait lainnya, maka mediasi terjadi. Lebih khusus lagi, dalam model jalur PLS, perubahan pada konstruk eksogen menyebabkan perubahan pada variabel mediator, yang pada gilirannya menyebabkan perubahan pada konstruk endogen. Oleh karena itu, sifat hubungan antara dua konstruk - yaitu, mekanisme atau proses yang mendasari - ditentukan oleh variabel mediator. Mengeksplorasi efek mediasi yang signifikan membutuhkan dukungan teori dan konseptual yang kuat. Menurut Hair et al., (2017), mediasi dapat menjadi analisis statistik yang bermanfaat ketika dukungan tersebut ada.

Salah satu fitur output dalam perangkat lunak Smart PLS memungkinkan Anda untuk melihat efek tidak langsung dari variabel mediasi dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis mediasi dalam Smart PLS diperoleh dengan memeriksa output dari efek tidak langsung yang spesifik. Persyaratannya: Variabel intervening atau mediasi "berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai P-Values lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Variabel intervening atau mediasi "tidak berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai P-Values lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan.

Tabel 8
Pengujian Efek Mediasi

| Variabel | P Values | Keterangan |
|------------------------------------------------------|----------|---------------|
| Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,055 | Non-Mediation |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,021 | Mediation |

Sumber : Data diolah 2024

Dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Gejayan menghasilkan nilai P Values sebesar $0,055 > 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja "tidak berperan" dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil perhitungan pada tabel 8.

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Gejayan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menghasilkan nilai P value sebesar $0,021 > 0,05$, seperti yang ditunjukkan pada tabel 8. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja "berperan" dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah disebutkan di atas, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai P value variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,696 lebih besar dari 0,05, nilai T hitung lebih kecil dari 0,391, dan nilai T tabel sebesar 2,002. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini (H1) ditolak.

Penelitian ini mendukung penelitian Aryawibawa et al., (2024), yang tidak menemukan bukti adanya hubungan yang menguntungkan antara gaji dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara jumlah pertambahan atau penurunan kinerja karyawan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan kata lain, kompensasi secara umum berdampak pada kinerja karyawan; ketika tidak berdampak, karyawan menganggap bahwa kompensasi bukanlah tujuan utama yang dikejar, melainkan lingkungan kerja yang positif atau rekan kerja yang mendukung. Sebaliknya, penelitian Septianingtyas et al., (2024) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaji. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya gaji. Konsekuensinya, perusahaan harus membayar.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai P value dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar 2,086, dan nilai T tabel sebesar 2,002. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini disetujui.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Nanulaita, (2018), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja, yaitu semakin baik tempat kerja, semakin baik kinerja karyawan. Di sisi lain, kinerja karyawan menjadi lebih buruk di lingkungan kerja yang kurang baik. Semangat dan ketulusan karyawan akan meningkat di lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor, termasuk komunikasi dan kerja sama yang efektif di antara semua komponen perusahaan, peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan dari risiko, pencahayaan yang tepat, ventilasi, dan kebersihan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan semangat kerja dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian Febriani dkk. (2024), terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga penting karena tempat kerja yang nyaman secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, yang membuat pekerja lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai P value dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar 2,675, dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar 2,002. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini diterima.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Hidayati, (2022) yang menggunakan program SPSS versi 23. Diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk memberikan kinerja yang baik dan timbal balik kepada organisasi, maka perlu memperhatikan keadaan kerja dan menganalisis serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Fajri et al., (2022), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, berdasarkan sebagian dari temuan penelitian tersebut.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai P value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu 3,016, dan nilai T tabel sebesar 2,002. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian Mulyaningtyas & Soliha, (2023), yang menemukan bahwa gaji secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan gaji yang lebih baik. Gaji memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja, menurut penelitian Aisha & Juhaeti (2023). remunerasi memiliki dampak positif terhadap kebahagiaan kerja karyawan. Jika perusahaan meningkatkan remunerasi karyawan-misalnya, dengan menawarkan bonus, insentif, dan uang lembur-dan kompensasi tersebut sesuai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai P value dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar 4,491, dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel sebesar 2,002. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) dari penelitian ini diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian Hidayat dkk. (2024), yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh

peningkatan lingkungan kerja, dan sebaliknya. Kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh faktor lingkungan kerja, menurut penelitian Jopanda (2021)

4.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, dapat dihasilkan nilai P value yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05, T statistik lebih kecil yaitu 1,918, dan nilai T tabel sebesar 2,002, menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kepuasan kerja sebagai variabel mediasi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) penelitian ini ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Julita et al., (2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil yang berbeda dengan penelitian Emita et al., (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani kompensasi terhadap kinerja. dalam menjembatani kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil perhitungan di atas. Nilai P value variabel lingkungan kerja sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05, nilai T statistik sebesar 2,312 lebih besar, dan nilai T tabel sebesar 2,002. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dari penelitian ini diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian Ramban & Edalmen, (2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Hal ini mengimplikasikan bahwa dampak dari tempat kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih tinggi ketika kepuasan kerja tinggi. Menurut penelitian Uma & Swasti, (2024) , terdapat korelasi positif yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang diukur dengan kepuasan kerja di PT X. Hal ini mengimplikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja meningkat seiring dengan tingkat keadaan lingkungan. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka, yang akan memotivasi mereka untuk memberikan upaya terbaik mereka karena mereka merasa nyaman dan puas dengan kondisi kerja mereka.

5. KESIMPULAN, SARAN DAN FUTURE RESEARCH

Kesimpulan

Kesimpulan berikut ini dapat dibuat berdasarkan percakapan yang telah terjadi:

1. Kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini (H1) ditolak.
2. Kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini (H2) disetujui.
3. Di Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penelitian ini (H3) disetujui.
4. Di Super Dazzle Gejayan, gaji secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat penelitian ini (H4) disetujui.
5. Di Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) dari penelitian ini disetujui.
6. Di Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja berperan sebagai variabel mediasi, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keenam penelitian ini (H6) ditolak.
7. Di Super Dazzle Gejayan, kebahagiaan kerja bertindak sebagai variabel mediasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, hipotesis ketujuh (H7) dari penelitian ini disetujui.

Saran

Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemanfaatan lingkungan kerja, gaji, dan kepuasan kerja untuk memajukan

perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, perusahaan harus dapat menawarkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif selain kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan operasional organisasi secara keseluruhan.

Future Research

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan informasi yang akan memungkinkan para peneliti di masa depan untuk memasukkan variabel tambahan ke dalam studi mereka tentang teori kinerja dan ilmu manajemen sumber daya manusia. Temuan-temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan tempat kerja dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja pekerja. Para peneliti di masa depan yang ingin mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat menggunakan hal ini sebagai standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan Dewi. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1(1), 392–398. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Aryawibawa, A. D., Aryoko, Y. P., & Darmawan, A. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan*. 10(01), 13–26.
- Burhan, I. I., Akbar, A. A., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*, 4(2), 180–193. <https://doi.org/10.61141/pabean.v4i2.311>
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80–90. <https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hidayah, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita (Kajian Ilmu Akuntansi)*, 4(4), 1–12.
- Hidayati, S. N. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 397–412. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.5556>
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 155–165.
- Sitinjak, N. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Pada Karyawan Pt. Mitra Pinhastika Mustika Rent. *Modus*, 27(2), 141.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah, C. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mensa Binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 79–98. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.571>

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

jurnalrakha

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 6% |
| 2 | journal.stekom.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | eprints.unmas.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | ojs.stieamkop.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | repository.stei.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 7 | e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | journal.yrpiaku.com Internet Source | 1% |
| 9 | eprints.uns.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 10 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1 % |
| 11 | journal.ikopin.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | Novi Sandra, Antony Sentoso. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH", Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan, 2024 Publication | 1 % |
| 13 | Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On