

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Mustari¹, Sitti Amina², Muhammad Zainu Adli Latif³, Harmina Hawi⁴, Tetra Hidayati⁵

arimustari125@gmail.com¹, islamiaamina@gmail.com², zainuadly24@gmail.com³,
harminahawi84@gmail.com⁴, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id⁵

Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk menemukan dampak kompensasi dan lingkungan kantor terhadap kinerja karyawan serta rasa kepuasan mereka secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel sekunder dalam analisis regresi. Analisis data berasal dari file penelitian sekunder dan kuesioner. Data yang paling penting berasal dari model Smart PLS Versi 3 SEM. Jenis data tersebut disebut data primer. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadapnya. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja pada lingkungan kerja - yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu wujud yang diinginkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Dessler (2010) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sehingga seseorang yang memiliki loyalitas dalam bekerja bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang disenangi dan disukainya, sehingga hasil kerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat mewujudkan tujuannya melalui kontribusi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal, sehingga kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula dengan kinerja perusahaan (Garika & Jatiningrum, 2020)

Meningkatnya loyalitas kerja dan kinerja karyawan adalah adanya kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya. Karena besar kecilnya kompensasi ini dapat menjadi pertimbangan karyawan terhadap keluarganya dalam mempertahankan dan meningkatkan hasil kerjanya. PTPN V merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Berdasarkan hasil wawancara pra-survei dengan Kepala Bagian Personalia dan Hukum, ditemukan beberapa permasalahan terkait loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Secara lebih rinci, berikut ini adalah hasil wawancara dengan informan terkait permasalahan yang terjadi di Kantor Pusat PT PN V Riau.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan dan adanya indikasi kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidakpuasan karyawan tersebut menjadi masalah yang dapat menurunkan loyalitas dan kinerja karyawan. Fenomena lain yang ditemui adalah masih banyaknya karyawan yang mangkir atau absen, mengambil cuti tanpa alasan yang jelas, menyalahgunakan penggunaan cuti, dan tingkat keterlambatan yang tinggi ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasa senang dan mencintai pekerjaannya

sehingga dapat menurunkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Diduga variabel berupa sistem kompensasi dan lingkungan kerja fisik di sekitarnya dapat mempengaruhi tingginya tingkat absensi tersebut. Hasil evaluasi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan PT PN V Riau didokumentasikan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara Pra-survei

Tidak.	Permasalahan Sumber Daya Manusia di PT PN V Pekanbaru
1	Ada karyawan yang menyalahgunakan sistem dengan mengizinkan permintaan cuti mendadak untuk menghindari penundaan, hal ini mencerminkan karyawan yang kurang bertanggung jawab
2	Masih banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan serta adanya penyalahgunaan jatah cuti yang diberikan kepada karyawan untuk menghindari tindakan indisipliner sehingga masih belum menunjukkan indikatorloyalitas terhadap perusahaan menjadi jujur dan mematuhi peraturan tanpa perlu pengawasan yang sangat ketat
3	Karyawan mengambil jatah cuti di luar dengan jatah yang telah ditentukan namun tanpa kejelasan penjelasan
4	Sistem penggajian yang masih berubah-ubah dan baru saja memulai sistem yang dianggap sebagai sistem yang paling tepat untuk diterapkan di Perusahaan

Sumber: Hasil Wawancara

Research gap ini juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Tjandra dan Meilinda (2014) pada sebuah hotel di Surabaya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari dan Dewi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada suatu objek namun tidak demikian pada objek yang lain.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan (Luthans, 2011). Locke dalam Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi atau tindakan kognitif, afektif dan evaluatif yang mengekspresikan kesenangan dan emosi positif yang membahagiakan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuong dan Tien (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi, lingkungan fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PN V Riau. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari kompensasi, lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Karya Terkait/Tinjauan Pustaka (Opsional)

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam sebuah organisasi diatur oleh standar yang berbeda tergantung pada kebijakan perusahaan. Penyebab kinerja beragam dan setiap perspektif memiliki pendekatan yang berbeda. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan sejauh mana suatu tujuan atau target telah tercapai.

Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Dengan melakukan evaluasi terhadap setiap

kinerja karyawan per periode, maka akan diketahui apa saja kekurangan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, serta apa saja kelebihan karyawan yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini, melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui karyawan mana saja yang bekerja dengan maksimal dan karyawan mana saja yang tidak bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat menjadi tolak ukur dan bahan pertimbangan bagi organisasi.

Beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah kepuasan karyawan. Hasil penelitian Zupri (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja nyata dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Eni (2018) juga menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis jalur, terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan menurut Abdurrahmat (2016) antara lain gaji yang adil dan layak, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, penempatan yang sesuai dengan keahlian, gaya kepemimpinan pemimpin, monoton atau tidaknya pekerjaan, dan peralatan yang mendukung.

Locke (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosi positif dan memuaskan yang pengalaman individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja berasal dari estimasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman yang positif dan menyenangkan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia, kepuasan kerja adalah 'cara seorang karyawan merasakan pekerjaan mereka'. Hal ini menyiratkan bahwa kepuasan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa positif tentang diri mereka sendiri atau pekerjaan mereka. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti usaha, peluang peningkatan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi yang diterima oleh karyawan (Pariyanti, et al, 2020). Menurut Simamora (2014), kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada organisasi. Tohardo (2015) mengemukakan bahwa kompensasi didasarkan pada evaluasi pekerjaan. Kompensasi lebih dari sekedar upah atau gaji. Upah atau gaji terutama berfokus pada kompensasi moneter. Kompensasi mencakup manfaat finansial dan non-finansial. Kompensasi adalah pemberian balas jasa dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk penghargaan.

Penelitian sebelumnya dari Pratama (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suarni, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individu. Hasil penelitian Alvi dan Sri (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berlaku sebaliknya.

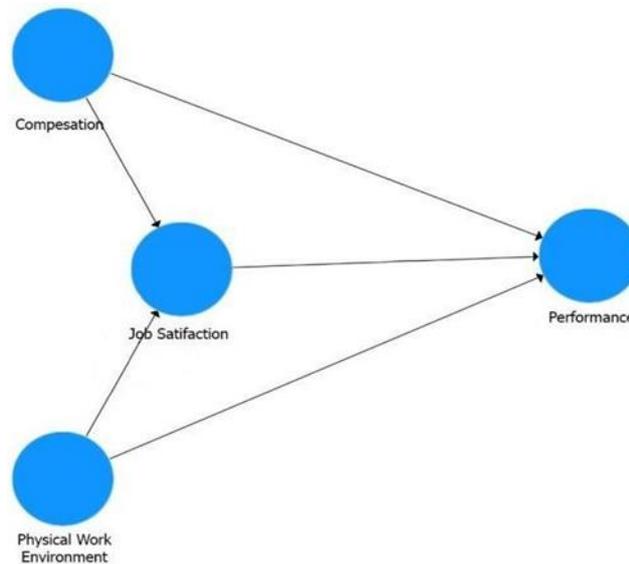
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Mardiana (2015) mendokumentasikan bahwa tempat kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan tugas sehari-hari. Tempat kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa aman memfasilitasi kinerja yang optimal. Tempat kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati tempat kerja mereka, mereka akan merasa betah di sana, yang akan membuat mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang akan membuat mereka menggunakan waktu mereka secara efektif dan optimis dengan kinerja karyawan mereka.

Sedarmayanti (2011) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

lingkungan kerja, antara lain pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dan dekorasi. Namun, faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja adalah kondisi fisik. Temuan Suarni, dkk (2021) menunjukkan bahwa tempat kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyta dan Harmon (2017), yang menemukan bahwa tempat kerja dan kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan yang positif sedang dengan nilai 0,438, tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis di atas, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Selanjutnya, pada Tabel 2, Anda juga dapat melihat definisi operasional dari variabel-variabel penelitian

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tidak.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (y_2)	Kinerja adalah kemauan untuk melindungi dan menyelamatkan tubuh dan perasaan seseorang	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Pencapaian target 4. Tujuan 5. Pemahaman tentang pekerjaan	Ordinal

2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan menerima sebagai balas jasa atas prestasi mereka dalam melaksanakan tugasnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	Ordinal
3	Lingkungan Kerja Fisik (x2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan Cahaya 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan Warna 5. Ruang untuk Bergerak 6. Keamanan Kerja 	Ordinal
4	Kepuasan Kerja (y2)	Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap layanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Penghargaan 3. Prosedur kerja 4. Rekan kerja 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Komunikasi 	Ordinal

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei karena mengumpulkan informasi dari responden melalui kuesioner. Penelitian survei dilakukan secara langsung pada populasi yang dipilih sebagai subjek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jenis investigasi ini adalah investigasi kausal komparatif yang berfokus pada karyawan PT PN V Riau sebagai unit analisis. Penelitian dilakukan di PT PN V (Persero) yang beralamat di Jalan Rambutan No. 43 Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28294. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2021. Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PN V. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data diperoleh melalui wawancara, observasi atau pengamatan, kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PN V yang berjumlah 413 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = 1 \frac{N}{413 + Ne^2}$$

$$n = 413 + 0.01^2 = 80,59 = 81$$

Tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan struktur model hirarki yang didasarkan pada model berjenjang. Model tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling, yang dioperasikan melalui program Smart PLS Versi 3.00. Setelah sebuah teori atau model teoritis digambarkan dalam sebuah diagram alur, maka peneliti dapat mulai mengkonversi

spesifikasi model tersebut ke dalam serangkaian persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + Z1 \quad Y2 =$$

$$\beta3X1 + \beta4X2 + \beta5Y1 + Z2$$

Keterangan: Y1 = Kepuasan Kerja; Y2 = Kinerja; X1 = Kompensasi;

X2 = Lingkungan Kerja Fisik dan $\beta1 - \beta5$ = Koefisien Regresi

Pemilihan metode PLS dalam penelitian ini didasari karena dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dibentuk dengan indikator formatif dan memiliki efek moderasi. Model formatif mengasumsikan bahwa variabel atau konstruk berpengaruh terhadap indikator, arah hubungan kausalitasnya adalah dari variabel ke indikator (Ghazali, 2006). Model formatif mengasumsikan bahwa indikator berpengaruh langsung terhadap konstruk, arah hubungan antara indikator dengan konstruk adalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah konsep atau model tidak dapat dievaluasi dalam model prediksi hubungan kausal dan relasional jika belum dimurnikan dalam model pengukuran. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Reliabilitas dan validitas kuesioner diuji untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipahami oleh responden. Berdasarkan hasil penilaian, terbukti bahwa semua pernyataan memiliki nilai $\geq 0,60$ (faktor pemuatan) dan dianggap valid.

Metrik lain yang dapat digunakan untuk menilai validitas adalah Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Semua variabel memiliki AVE lebih besar dari 0.50, nilai terendah adalah 0.501 pada variabel lingkungan kerja dan tertinggi 0.616 pada variabel kompensasi.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Tidak.	Variabel	AVE	Status
1	Kompensasi	0,616	Valid
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,501	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,544	Valid
4	Kinerja	0,538	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metrik Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Perlu diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha harus $\geq 0,50$ dan nilai Composite Reliability harus $\geq 0,70$. Berikut ini adalah statistik Cronchbach's Alpha dan Composite Reliability:

Tabel 4. Cronchbach's Alpha dan Reliabilitas Komposit

Tidak.	Variabel	Cronchbach Alpha	Komposit Keandalan	Status
1	Kompensasi	0,922	0,935	Reliabel
2	Fisik Pekerjaan Lingkungan	0,875	0,900	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,916	0,929	Reliabel
4	Kinerja	0,904	0,921	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.50 dan nilai Composite Reliability ≥ 0.70 . Cronbach's Alpha terendah adalah 0.875 pada variabel lingkungan kerja dan tertinggi adalah 0.922 pada variabel kompensasi, namun Composite Reliability terendah adalah 0.900 pada variabel lingkungan kerja dan tertinggi 0.935 pada variabel kompensasi. Setelah itu, dapat dilakukan evaluasi kelayakan model dengan memperhatikan nilai R². Nilai R² digunakan untuk mengukur sejauh mana varians telah berubah ...:

Tabel 5. Nilai R Square

Tidak.	Variabel	R ²
1	Kepuasan Kerja	0,849
2	Kinerja	0,901

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, nilai R² pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,849 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja secara garis besar dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 84,9%, sedangkan sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Nilai R² pada variabel kinerja sebesar 0,901, yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 90,1%, sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian dari model penelitian ini.

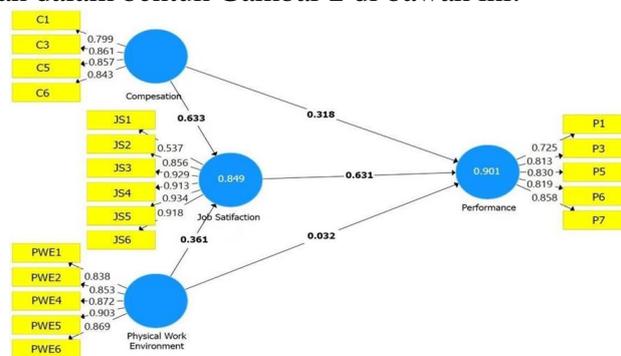
Hubungan antara variabel laten dalam model ini dapat diamati dari estimasi koefisien jalur dan signifikansinya (nilai p). Untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan, nilai p dapat diamati. Jika nilai $p < 0.05$, maka Ho ditolak atau pengaruhnya signifikan. Nilai estimasi koefisien jalur yang menguji kekuatan hubungan antar variabel dan menjelaskan keeratan hubungan antar arah variabel dapat diamati pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Estimasi Koefisien Jalur

Tidak.	Hipotesis	Path Koefisien	Std. Kesalahan	P Nilai-nilai	Informasi
1	X1 → Y	0,318	0,101	0,002	Signifikan
2	X2 → Y	0,032	0,054	0,557	Tidak Signifikan
3	X1 → X3	0,633	0,073	0,000	Signifikan
4	X2 → X3	0,361	0,073	0,000	Signifikan
5	X3 → Y	0,631	0,103	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hal ini dapat disajikan dalam bentuk Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Estimasi Koefisien Jalur

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pengolahan data di atas, terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value yang $< 0,05$. Hal ini berarti semakin besar kompensasi yang adil, layak dan wajar yang diterima karyawan, maka semakin besar pula kinerjanya dan hal ini berlaku sebaliknya dengan tingkat kepastian 95% dan tingkat kesalahan 5%. Selain itu, diamati juga bahwa lingkungan tempat kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai $p > 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada, dengan indikator peralatan, pelayanan terhadap karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi, maka semakin tinggi atau rendah kinerja karyawan dan kebalikannya dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai p yang $< 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin adil, layak dan wajar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan mereka terhadap pekerjaannya dan berlaku kebalikannya dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Suasana tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai p yang $< 0,05$. Hal ini mengimplikasikan bahwa lingkungan yang lebih kondusif untuk peralatan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan pribadi akan menyebabkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan yang lebih rendah yaitu 5%.

Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan

dengan nilai p yang $< 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y), kompensasi (X1) atau tempat kerja (X2). Temuan dari penelitian yang telah dilakukan oleh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin adil, layak dan wajar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan karena karyawan dapat menghasilkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja yang baik selama bekerja di PT Perkebunan Nusantara V.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khasanah (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori Dessler (2015) dan Pariyanti dkk. (2020) pemberian kompensasi yang adil, layak, dan masuk akal akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tempat kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa peralatan, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan pribadi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan selama berada di PT Perkebunan Nusantara V. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Khaled Al- Omari dan Hannen Okasheh (2017), yang menyatakan bahwa tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan tidak sesuai dengan teori Surodilogo (2010) tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Para peneliti percaya bahwa penyebab lingkungan kerja tidak bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan, khususnya karena karyawan telah mengalami berbagai lingkungan kerja yang berbeda sepanjang karirnya dan mampu beradaptasi dengan lingkungan barunya, hal ini menghasilkan suatu pekerjaan yang tidak secara langsung mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin adil, layak, dan wajar

kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka dan produktivitas mereka akan meningkat ketika bekerja di PT Perkubunan Nusantara V. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni, Said Musnadi, dan Faisal (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004:128), pemberian kompensasi yang layak, adil, dan wajar akan memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji hubungan antara kompensasi dan kinerja, pengaruh kompensasi, pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh kompensasi, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada PT PN V Kantor Pusat Riau. Hasil dari analisis SEM adalah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kantor Pusat Riau di Provinsi Riau. Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil evaluasi selanjutnya menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kantor Pusat Riau di Riau.

Berikut variabel yang diteliti dalam penelitian ini: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara V Kantor Wilayah Riau. Setelah itu, tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PT Perkebunan Nusantara V Riau. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada Kantor PT Perkebunan Nusantara V Riau, khususnya kepada pihak HRD PT Perkebunan Nusantara V Riau, dengan memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang, harapannya akan menghasilkan persentase yang lebih tinggi terhadap karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Paling tinggi di antara ketiganya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompensasi yaitu dimediasi oleh faktor lain, hal ini berarti variabel lain dapat digunakan sebagai variabel intervening untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penulis merekomendasikan penelitian tambahan untuk mengeksplorasi konsep ini lebih lanjut. Variabel lain yang dapat dipertimbangkan antara lain motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang mungkin dapat menetralkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

4. Hal. 1-4. Desember 2012. Universitas Brawijaya. Malang. 81- 95
- Abdurrahmat (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3, Desember 2017 24 ISSN 24608211
- Budaya, Komitmen dan Kinerja (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Jawa Tengah), Usahawan No. 10, TH XXXVI, Oktober 2007, h. 47- 53
- Dessler (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks, Jakarta
- Eni Erlina Ritonga (2018), Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi
- Garaika & Jatiningrum, C. (2020). Mediasi Komitmen Organisasi pada Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen: Model Empat Dimensi Komitmen Organisasi. Revista TURISMO: Estudos e Práticas
- Ghazali Imam. (2006), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS. UNDIP, Semarang
- Kasus Pada PT. Perwirabakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Jurnal Manajemen, 2(2), 1-24

- Khuong, M. N., & Tien, B. D. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Secara Langsung dan Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja-Sebuah Studi Pada Sektor Perbankan di Kota Ho Chi Minh, 1(4),
- Locke (2010), *Esensi Kepemimpinan*, Cetakan Kedua, Penerbit Mitra Utama, Jakarta
- Luthans, Fred, (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit PT. Andi, Yogyakarta
- Lyta Lestary dan Harmon (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi
- Pariyanti, E., Jatiningrum, C., S Asminar, Rinanik, Buchori. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan: Kasus Pada Perusahaan Pembiayaan Indonesia. *Jurnal Telaah Kritis*. 7 (10).
Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat, *Jurnal Iqtishoduna* Vol. 14 No. 1 Fahmi & Irham.(2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.
- Pratama Adhithia, dkk. (2014), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 4, No 1
- Riansari, Titi, Achmad Sudiro dan Rofiaty (2012), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 2. No.
- Robbin dan Coulter (2017), *Manajemen*. Edisi ke-8. Prentice Hall, New Jersey
- Simamora, Henry (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Suarni Norawati, dkk (2021), Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar), *Jurnal Menara Ilmu*, Vol XV No.01 Oktober.
- Suarni Norawati, dkk (2021), Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar, *Jurnal Menara Ilmu*, Vol. XV No.01 Juli
- Suhana. 2017. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Praktik MSDM, Organisasi
- Sutrisno, Edy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Perdana Media Group, Jakarta
- Zupri, dkk (2022), Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 6 Nomor 2, ISSN: 2614-3097(online)