



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Verina Dhiva Azzahra

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: verinadhiva@gmail.com

Abstract. *The study aims to find out the impact on compensation, motivation, and the working environment in creating job satisfaction which in turn is expected to have a positive impact on employee performance. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive analysis approach. The data was collected through the distribution of online questionnaires using the Microsoft Forms platform. The survey respondents consisted of 101 employees of different age ranges in one company. The data obtained from the questionnaire is measured using a Likert scale from one to five, which allows respondents to give the level of agreement or disagreement with statements related to compensation, motivation, work environment, job satisfaction, and employee performance. Data analysis is done using several steps, including the Outer Model and the Inner Model. Outer Models involve calculations of Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, and Cronbach's Alpha. This aims to ensure the validity and reliability of the data used in the research. Meanwhile, the Inner Model involves statistical T, R-Square, f-square and VIF calculations using the SmartPLS (Partial Least Square) analysis tool version 4.0.9.3. Research results show that compensation, motivation, and the working environment have a positive and significant influence on employee job satisfaction.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang pada gilirannya diharapkan akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan platform Microsoft Forms. Responden penelitian terdiri dari 101 karyawan dari berbagai rentang usia di satu perusahaan. Data yang diperoleh dari kuesioner diukur menggunakan skala Likert dari satu hingga lima, yang memungkinkan responden untuk memberikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan terkait kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah, termasuk Outer Model dan Inner Model. Outer Model melibatkan perhitungan Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Ini bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas dari data yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, Inner Model melibatkan perhitungan T statistic, R-Square, f-Square, dan VIF menggunakan alat analisis SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0.9.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Kepuasan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Untuk setiap bisnis, kinerja karyawan sangat penting untuk sukses. Setiap karyawan diharapkan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Inti dari kinerja karyawan adalah tentang menjalankan bisnis, meningkatkan keterampilan, dan memotivasi karyawan. (runiprobe.id). Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung lebih produktif dalam tugas mereka. Ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Susanty & Baskoro, 2013). Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan puas dengan pekerjaan mereka, memastikan produktivitas maksimum. Jika perusahaan Anda dapat mempertahankan tingkat kepuasan kinerja karyawan, kemungkinan bahwa semua departemen dapat terus meningkatkan produktivitas harian mereka (linovhr.com).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena jumlah gaji yang mereka terima berarti pentingnya pekerjaan atau kinerja mereka. Oleh karena itu, gaji adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dalam hal antusiasme kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Motivasi kerja di antara karyawan dapat memiliki dampak positif pada organisasi dan perusahaan. Dengan motivasi kerja di antara karyawan, mereka didorong untuk menyelesaikan semua tugas lebih awal atau tepat waktu. (www.alinea.id). Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang ditugaskan. Lingkungan kerja adalah sekumpulan faktor di suatu tempat yang secara positif mempengaruhi antusiasme dan produktivitas karyawan (Pioh & Tawas, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, waktu keluaran, keterikatan kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi

penurunan kinerja karyawan karena kemungkinan ketidakpuasan kerja, gaji atau upah minimum, motivasi dan juga ketidakpuasan kerja (Supatmi et al., 2012)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh sekumpulan orang dalam satu organisasi dengan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan perusahaan yang sah terkait dengan aturan, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan etika dan moralitas (Falah & Ayuningtias, 2020)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mencakup berbagai indikator, termasuk kuantitas, kualitas, waktu, keterikatan kerja, dan sikap kerja yang kooperatif. Faktor-faktor seperti tingkat kepuasan kerja, gaji, motivasi, kepatuhan aturan, dan etika memengaruhi kinerja karyawan. Penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini guna meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses. Dengan memberikan perhatian yang baik terhadap aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sebuah ungkapan karyawan terhadap bagaimana pekerjaannya dapat bermanfaat bagi organisasi, yaitu apa yang dicapai dalam pekerjaan memenuhi apa yang dirasa penting. Kepuasan kerja dilihat sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan nilai-nilai mereka sendiri, seperti apa yang diinginkan dari pekerjaan mereka. Pandangan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan tanggapan individu terhadap pekerjaannya (Ramadhani, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang ada pada individu ketika bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja akan dapat bertahan pada semangat kerja yang tinggi, dan sebaliknya, Karyawan tanpa kepuasan kerja cepat maupun lambat akan menjadi tidak dapat diharapkan, atau absen dan memiliki efisiensi kerja yang rendah (Aruan & Fakhri, 2015).

Berdasarkan penelitian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan individu terhadap pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi nilai-nilai dan harapan mereka. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas dan motivasi karyawan, karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, produktif, dan cenderung bertahan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan dampak negatif seperti ketidakpuasan, absensi, dan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah total kompensasi yang didapat oleh pekerja berupa uang atau lainnya sebagai hasil kerja yang dilakukan dalam organisasi. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, bonus, dan tunjangan lain seperti asuransi kesehatan, tunjangan liburan, tunjangan makan, waktu liburan dan lain-lain (Suwati, 2013).

Menyerahkan kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial kepada karyawan diperuntukan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Upah penting bagi karyawan sebagai individu karena upah menggambarkan atau seperti ukuran dari nilai pekerjaan itu (Supatmi et al., 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam organisasi. Kompensasi ini mencakup upah, gaji, bonus, serta tunjangan seperti asuransi kesehatan, liburan, dan makanan. Kompensasi memiliki peran penting baik bagi individu karyawan maupun organisasi. Bagi individu, kompensasi adalah cara untuk menilai nilai pekerjaan mereka, memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, serta mendukung kualitas hidup. Bagi organisasi, kompensasi adalah alat untuk menjaga loyalitas dan komitmen karyawan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berharga. Kompensasi dapat

berupa imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan karyawan.

4. Motivasi

Motivasi yaitu dorongan yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri atau terkandung dalam melakukan suatu kegiatan yang membuat individu tersebut mau melakukan, beroperasi dan aktif menggunakan semua kemampuan potensi diri untuk meraih tujuan yang diinginkan. seperti yang didefinisikan sebelumnya. Untuk mencapai motivasi yang kuat dalam bekerja, perlu adanya perhatian khusus kepada karyawan agar perusahaan dapat menguntungkan sehingga perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan (Bahri & Nisa, 2017)

Motivasi adalah aktivitas yang menginduksi, mendistribusikan, dan menopang sikap manusia. Dinamika ini adalah topik penting bagi atasan, karena menurut penjelasan, atasan harus bersama dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam suatu kegiatan atau tugas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi memiliki peran penting dalam konteks pekerjaan, di mana motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal individu, seperti keinginan untuk meraih tujuan pribadi, serta dari faktor eksternal, seperti penghargaan finansial dan dukungan dari organisasi. Memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, yang pada gilirannya dapat menguntungkan perusahaan dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Motivasi juga menjadi salah satu fokus penting bagi atasan dalam mengelola tim.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharuskan memiliki lingkungan kerja yang berstandar agar karyawan dapat terus bekerja dan mengembangkan kinerja karyawan. (Lestary & Chaniago, 2018)

Lingkungan kerja yaitu seluruh yang mengelilingi karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Nurhandayani, 2022)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan keselamatan tempat kerja. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja juga merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung dapat menciptakan karyawan yang lebih efisien, termotivasi, dan berkinerja tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka desain dari penelitian ini merupakan penelitian studi kausal komparatif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sebab akibat dari pengaruh penggunaan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian *ex post facto* dimana penelitian ini berfokus pada penelitian tentang variabel yang peristiwanya sudah terjadi sebelum penelitian ini dilaksanakan. Pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang semua informasi atau data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka. Hasil penelitian ini akan berwujud data kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

2. Populasi

(Sugiyono, 2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah umum yang disertakan Benda/benda yang mempunyai sifat dan sifat tertentu ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 101 Karyawan yang pernah bekeja atau sedang bekerja pada sebuah perusahaan. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja berdasarkan rentang usia.

3. Sampel

Menurut (Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, 2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan objek yang perlu dipelajari atau dievaluasi yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dari populasi. Cara menentukan sampel disebut dengan teknik sampling atau teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Probability Sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini menggunakan beberapa bentuk pemilihan acak, seperti simple random sampling, stratified random sampling, systematic sampling, dan cluster sampling. Probability sampling memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi dari karakteristik sampel menjadi karakteristik populasi (Sinaga, 2014).

Jumah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 101 Karyawan, dengan demikian dapat diperoleh hasil sebesar:

$$n = \frac{101}{(1 + 101 (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{101}{(1 + 0,2525)}$$

$$n = \frac{101}{1,2525}$$

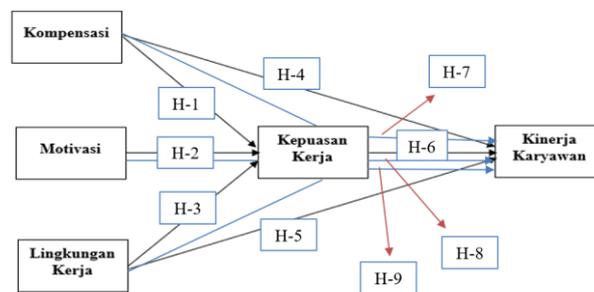
$$n = 80,6387226 / 81$$

Berdasarkan kepada perhitungan jumlah sampel yang diperoleh melalui hasil perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yakni sebesar 5%, maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket yang diukur menggunakan skala likert dari suatu nilai antara satu sampai lima options. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier, Teknik regresi yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji-T, uji-F, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi software SmartPLS 4.

5. Model Penelitian



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

H1: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja

H3: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H4: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H5: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H6: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H7: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

H8: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

H9: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara lingkungan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan yang pernah dan yang sedang bekerja pada sebuah perusahaan. Alasan peneliti memilih kandidat tersebut adalah karena sesuai dengan judul dan masalah yang diteliti. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan Juni 2023.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pada analisis outer model akan diketahui hubungan antara variabel dengan melihat nilai reliabilitas. Dibawah ini hasil olah data outer model oleh peneliti.

Pada penelitian ini ada beberapa pengujian yang dilakukan peneliti dalam outer model, antara lain Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

a) Convergent Validity

Outer Loadings merupakan tabel yang berisi *loading factor* untuk menampilkan perbandingan sebab akibat antara indikator dengan variabel laten. Angka *loading factor* wajib melebihi 0.7 sehingga dapat disimpulkan nilai konvergen baik.

Table 1 Outer Loadings

	Outer Loadings
x1_1 <- X1	0.786
x1_2 <- X1	0.875
x1_3 <- X1	0.860
x2_1 <- X2	0.857
x2_2 <- X2	0.876
x2_3 <- X2	0.870
x3_1 <- X3	0.929
x3_2 <- X3	0.965
x3_3 <- X3	0.937
y1_1 <- Y	0.880
y1_2 <- Y	0.861
y1_3 <- Y	0.702
z1_1 <- Z	0.886
z1_2 <- Z	0.886
z1_3 <- Z	0.748

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel X1 memiliki 3 pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), X2 memiliki 3 pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), Y memiliki 3 pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), Z memiliki 3 pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid). Dapat disimpulkan bahwa variabel dari penelitian ini dapat dikatakan valid.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan tingkatan perbedaan suatu penanda poin indikator dalam mengukur konstruk instrumen. *Discriminant validity* diuji dengan mencoba pengecekan *cross loading* di mana koefisien korelasi indikator berkenaan dengan konstruk asosiasi (*loading*) dibandingkan dengan konstruk lain (*cross loading*).

Table 2 Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y	Z
x1_1	0.786	0.238	0.488	0.385	0.488
x1_2	0.875	0.352	0.595	0.547	0.560
x1_3	0.860	0.282	0.403	0.604	0.677
x2_1	0.231	0.857	0.314	0.456	0.391
x2_2	0.318	0.876	0.407	0.418	0.356
x2_3	0.358	0.870	0.533	0.448	0.437
x3_1	0.525	0.479	0.929	0.580	0.554
x3_2	0.581	0.476	0.965	0.610	0.652
x3_3	0.536	0.410	0.937	0.579	0.617
y1_1	0.349	0.551	0.565	0.880	0.424
y1_2	0.351	0.573	0.557	0.861	0.457
y1_3	0.753	0.161	0.411	0.702	0.665
z1_1	0.425	0.486	0.608	0.448	0.886
z1_2	0.429	0.499	0.597	0.449	0.886
z1_3	0.797	0.210	0.438	0.676	0.748

c) Composite Validity

Validitas komposit adalah uji reabilitas indikator pada variabel. Variabel yang dapat memenuhi komposit adalah jika variabel memiliki nilai komposit > 0.6 .

Table 3 Composite Validity

	Composite reliability (rho_a)
X1	0.819
X2	0.837
X3	0.942
Y	0.739
Z	0.796

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai validitas komposit $> 0,6$. Dapat kita simpulkan bahwa variabel pada tabel di atas reabilitas yang baik.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a) Path Coefficient

Table 4 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.367	0.391	0.157	2.334	0.020
X1 -> Z	0.387	0.410	0.126	3.079	0.002
X2 -> Y	0.238	0.243	0.100	2.375	0.018
X3 -> Y	0.298	0.278	0.143	2.077	0.038
X3 -> Z	0.269	0.251	0.121	2.232	0.026
Y -> Z	0.242	0.244	0.122	1.989	0.047

Berdasarkan data inner model di atas dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.367, nilai path coefficient kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.387, nilai path coefficient motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.238, nilai path coefficient lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.298, nilai path coefficient lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.269 dan nilai path coefficient kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 0.242.

b) R-Square

Nilai R-square dikategorikan kokoh bila > 0.67 , moderat bila > 0.33 namun < 0.67 , dan lemah bila > 0.19 namun < 0.33 .

Table 5 R-Square

	R-square
Y	0.536
Z	0.600

Berdasarkan data di atas dapat dideteksi nilai R-square kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebanyak 0.536 dan kinerja karyawan (Z) memiliki nilai sebesar 0.600. Secara stimulan, variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan penjelasan tentang pengaruhnya terhadap kepuasan sebanyak 53,6% dan sisanya sebanyak 46,4%. Lalu secara stimulan, variabel kompensasi, motivasi dan

lingkungan kerja memberi penjelasan tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebanyak 60% dan sisanya sebanyak 40% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa nilai R-square kedua variabel memasuki kategori moderat.

4.3.3 Variance Inflation Factor (VIF)

Jika Variance Inflation Factor (VIF) ditemukan dengan besaran > 5.00 , maka data tersebut terdapat masalah multikolinearitas. Apabila VIF ditemukan dengan besaran < 5.00 , maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Tes ini dilakukan untuk membuktikan korelasi antar konstruk.

Table 6 Variance Inflation Factor

	VIF
x1_1	1.641
x1_2	1.981
x1_3	1.626
x2_1	1.806
x2_2	2.135
x2_3	1.989
x3_1	3.864
x3_2	6.088
x3_3	4.132
y1_1	4.940
y1_2	4.804
y1_3	1.117
z1_1	18.852
z1_2	18.852
z1_3	1.155

Pada tabel di atas terlihat bahwa VIF memiliki nilai < 5.00 dan terdapat yang memiliki nilai > 5.00 yaitu pada X3_2, Z1_1 dan Z1_2. Sehingga kesimpulannya data tersebut terdapat 3 data yang mempunyai masalah pada multikolinearitas.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian pertama dilakukan dalam variabel kompensasi untuk mencari tahu pengaruh pada kepuasan kerja. Dari hasil uji hipotesis, mendapatkan nilai T statistics dengan nilai 2.334 dan P values dengan nilai 0.020, yang mana nilainya tersebut < 0.05 dari probabilitas ($0.021 < 0.05$). Jika nilai P values < 0.05 , maka H_0 tidak diterima dan hipotesis peneliti (H_a) diterima, artinya terdapat dampak antara variabel media sosial terhadap variabel generasi milenial secara simultan.

Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai terlihat jelas dari hasil analisis lintasan. Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja jauh lebih penting daripada peran pelatihan. Salah satu faktor utama ketidakpuasan adalah kompensasi dan tunjangan. Bagi banyak karyawan, pekerjaan merupakan sumber pemasukan dan penjamin finansial yang penting. Gaji juga dianggap sebagai patokan dalam organisasi maupun masyarakat. Penghargaan yang layak akan mendorong kepuasan kerja. (Supatmi et al., 2012)

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian kedua dilakukan pada variabel motivasi untuk mengetahui pengaruh yang diberikan pada kepuasan kerja. Dari hasil pengujian, didapatkan hasil nilai T statistics 2.375 dan besaran nilai P values nya adalah 0.018. Diketahui jumlah P values tidak > 0.05 sehingga variabel motivasi dapat memberikan dampak yang positif untuk kepuasan kerja.

Motivasi yang tinggi atau motivasi yang unggul dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui beberapa faktor yang saling berkaitan. Pertama, pengakuan merupakan aspek penting dari motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, upaya mereka akan diakui dan dihargai oleh organisasi. Perasaan penghargaan ini menciptakan kepuasan kerja karena karyawan merasa kontribusinya dihargai dan berdampak positif bagi perusahaan. (Bahri & Nisa, 2017)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian ketiga dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 2.077 dan P values senilai 0.038 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan

diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka diketahui variable lingkungan kerja dapat memberikan dampak berarti terhadapkepuasan kerja.

(TiWibowo et al., 2014) Penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan tentang pentingnya lingkungan kerja dalam menciptakankepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, baik materiil maupun immateriil.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian keempat dilakukan terhadap variabel kompensasi untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 3.079 dan P values senilai 0.002 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka diketahui variable kompensasi dapat memberikan dampak berarti terhadapkinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain klaim finansial seperti bonus, tunjangan,insentif, asuransi dan lain-lain. Karyawan juga butuh pekerjaan yang dapat mengeluarkan seluruh potensinya serta memiliki lingkungan kerja yang nyamandan fasilitas untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawanmerasa mereka dihargai secara adil dan wajar atas kontribusi dan upaya mereka,hal itu dapat memacu mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. (Nugraha & Tjahjawati, 2018)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian kelima dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 2.232 dan P values senilai 0.026 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka diketahui variable lingkungan kerja dapat memberikan dampak berarti terhadapkinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi yang mendukung, hubungan karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, kebijakan yang adil, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai,

didengarkan, dan diberdayakan dalam melaksanakan tugasnya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif juga memungkinkan karyawan untuk berinteraksi, berbagi pengetahuan, dan belajar satu sama lain, yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (Ferawati, 2017)

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian keenam dilakukan untuk mengetahui dampak variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan T statistics dengan besaran 1.989 dan P values dengan nilai 0.047. Maka, variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan dapat berdampak positif untuk kinerja karyawan karena nilai P values < 0.05 .

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, itu menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi (X1) Sebagai Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian ketujuh dilakukan untuk mencari tahu variabel Kompensasi sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengujian didapatkan T statistics dengan nilai 1.253 dan P values dengan nilai 0.210. Maka, variabel Kompensasi sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05

Kompensasi sebagai salah satu faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme. Pertama, kompensasi yang adil dan memadai dengan memperhatikan nilai kontribusi karyawan. Karyawan yang menerima bonus yang sepadan dengan usaha dan hasilnya merasa dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Motivasi (X2) Sebagai Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian kedelapan dilakukan untuk mencari tahu variable Motivasi sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian didapatkan nilai T statistics dengan nilai 1.565 dan P values dengan nilai 0.118. Maka dapat disimpulkan dari hasil regresi, bahwa variabel motivasi sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05 .

Motivasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi adalah motivasi internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, berinisiatif, dan menyelesaikan tugas secara maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Sebagai Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pengujian terakhir dilakukan untuk mencari tahu variable lingkungan kerja sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian didapatkan nilai T statistics dengan nilai 1.385 dan P values dengan nilai 0.166. Maka dapat disimpulkan dari hasil regresi, bahwa variabel lingkungan kerja sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang menyenangkan, inklusif, dan suportif di antara karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan adanya dari penelitian ini antara lain:

Pengujian pertama dilakukan dalam variabel kompensasi untuk mencari tahu pengaruh pada kepuasan kerja. Dari hasil uji hipotesis, mendapatkan nilai T statistics dengan nilai 2.334 dan P values dengan nilai 0.020, yang mana nilai tersebut < 0.05 dari probabilitas ($0.021 < 0.05$). Jika nilai P values < 0.05 , maka dapat disimpulkan variable kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian kedua dilakukan pada variabel motivasi untuk mengetahui pengaruh yang diberikan pada kepuasan kerja. Dari hasil pengujian, didapatkan hasil nilai T statistics 2.375 dan besaran nilai P values nya adalah 0.018. Diketahui jumlah P values tidak > 0.05 , maka dapat disimpulkan variable motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian ketiga dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 2.077 dan P values senilai 0.038 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka dapat disimpulkan variable lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadapkepuasan kerja.

Pengujian keempat dilakukan terhadap variabel kompensasi untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 3.079 dan P values senilai 0.002 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka dapat disimpulkan variable kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian kelima dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja untuk mendapatkan informasi perihal bagaimana dampak yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan T statistics senilai 2.232 dan P values senilai 0.026 dari pengujian tersebut. Nilai P values yang telah didapatkan diketahui jumlahnya tidak > 0.05 , maka dapat disimpulkan variable lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian keenam dilakukan untuk mengetahui dampak variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan T statisticsdengan besaran 1.989 dan P values dengan nilai 0.047. Maka dapat disimpulkanvariabel kepuasan kerja dapat dinyatakan dapat berdampak positif signifikan untuk kinerja karyawan karena nilai P values < 0.05 .

Pengujian ketujuh dilakukan untuk mencari tahu variabel kompensai sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian didapatkan T statistics dengan nilai 1.253 dan P values dengan nilai 0.210. Makadapat disimpulkan variabel kompensasi sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05 .

Pengujian kedelapan dilakukan untuk mencari tahu variable motivasi sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian didapatkan nilai T statistics dengan nilai 1.565 dan P values dengan nilai 0.118. Maka dapat disimpulkan dari hasil regresi, bahwa variabel motivasi sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05.

Pengujian terakhir dilakukan untuk mencari tahu variable lingkungan kerja sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian didapatkan nilai T statistics dengan nilai 1.385 dan P values dengan nilai 0.166. Maka dapat disimpulkan dari hasil regresi, bahwa variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung sebab nilai P values > 0.05.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti pengumpulan data yang memakan waktu lama melalui google form, keterbatasan dalam sumber daya waktu, biaya, dan tenaga, yang mencegah penelitian lebih mendalam. Selain itu, penelitian hanya mempertimbangkan tiga variabel independen, sementara terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi keputusan pembelian yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran atau rekomendasi bagi Perusahaan perlu menetapkan kompensasi adil, menciptakan lingkungan kerja positif, dan memperhatikan motivasi karyawan. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan sampel beragam untuk memahami dampak kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada kepuasan dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang.

- Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Ramadhani, G. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, M. K. T. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Sinaga, D. (2014). *Buku Ajar Statistika Dasar*. 282.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. 16(1), 1–9.