

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara, khususnya pada aspek kualitas kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 98 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dengan garis kontinum serta *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori kurang baik, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *R-Square* sebesar 0,529 atau 52,9%. Selain itu, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,659 atau 65,9%. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study was motivated by the suboptimal employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara, particularly in terms of work quality and responsibility in completing assigned tasks, which are influenced by compensation, work environment, and job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work environment on job satisfaction and their impact on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This research employed descriptive and verificative methods with a quantitative approach. The sample consisted of 98 respondents selected using the simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation studies. The data were analyzed using descriptive analysis with a continuum line and Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software.

The results of the study indicate that compensation is categorized as poor, while the work environment and employee performance are categorized as fairly good, and job satisfaction is categorized as good. The structural model analysis shows that compensation and the work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, with an R-Square value of 0.529 (52.9%). Furthermore, compensation, work environment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with an R-Square value of 0.659 (65.9%). The mediation analysis also indicates that job satisfaction significantly mediates the relationship between compensation and work environment on employee performance. These findings suggest that improving the compensation system and creating a conducive work environment can enhance job satisfaction, which in turn contributes to improving employee performance.

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