

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN K3MART BANTEN

Jovianto Trisila¹, Tony Nawawi^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: jovianto.115210515@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: tonyn@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 07-12-2024, revisi: 07-01-2025, diterima untuk diterbitkan : 07-02-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten. Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *discrepancy theory*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat pada *google form* yang disebarkan kepada karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten secara *online* melalui media sosial *whatsapp*. Responden valid yang didapatkan adalah sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten. Adapun penelitian ini menggunakan PLS-SEM sebagai metode analisis data dan menggunakan SmartPLS versi 4 sebagai alat analisis data. Hasil penelitian ini didapati bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan, kepuasan, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the direct effects of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten. The theoretical framework used in this research is the Discrepancy Theory. Data collection was conducted using a questionnaire created on Google Forms, which was distributed to employees of PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten online via WhatsApp. A total of 65 valid respondents, who are employees of PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten, participated in the study. The study utilized PLS-SEM as the data analysis method and SmartPLS version 4 as the data analysis tool. The results of the study revealed that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work environment has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction also positively and significantly influences employee performance.

Keywords: compensation, environment, satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejumlah pengamat ekonomi menilai, meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi tanda bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia sedang tidak stabil. Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), sebanyak 52.933 pekerja mengalami PHK dari Januari hingga Agustus 2024 di seluruh sektor usaha di Indonesia. Sektor manufaktur atau pengolahan mencatat jumlah PHK tertinggi, dengan total 24.013 kasus, diikuti oleh sektor jasa dengan 12.853 kasus, serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang mengalami 3.997 kasus (Kompas.com, 2024).

Peningkatan jumlah PHK pada tahun 2024, terutama di sektor manufaktur/pengolahan, menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun

2023, yang hanya mencatat 5.000 karyawan terkena PHK di sektor manufaktur/pengolahan (Voaindonesia.com, 2024). Temuan ini menegaskan perlunya perhatian serius terhadap pengembangan keterampilan tenaga kerja sebagai salah satu solusi untuk mengurangi angka PHK dengan meningkatkan keterampilan kerja karyawan di Indonesia. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal dalam operasi bisnisnya. Efektivitas perusahaan tidak dapat dipisahkan dari bagaimana karyawan bekerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka (Khaled *et al.*, 2021). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi determinan utama bagi kemajuan perusahaan, karena berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pencapaian target dan sasaran (Arifin & Narmaditya, 2024).

Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa kinerja karyawan menciptakan citra positif yang dapat meningkatkan reputasi mereka. Salah satu aspek fundamental dari setiap perusahaan adalah kinerjanya, yang berfungsi sebagai indikator seberapa efektif karyawan menjalankan tugas dan fungsi mereka serta mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Kundi *et al.*, 2021). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai elemen fundamental dalam operasional perusahaan, SDM harus mampu beradaptasi dengan dinamika persaingan yang semakin ketat (Dessler, 2019). Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang berkelanjutan. Keberadaan SDM yang kompeten dan berkualitas diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam mendorong performa organisasi, menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang memengaruhi daya saing perusahaan secara langsung (Dessler, 2019).

Kinerja karyawan diketahui dapat ditingkatkan melalui tiga faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Permadi *et al.*, 2018; Pawirosumarto *et al.*, 2017). Penelitian Kurniawan & Nawawi (2020) pada PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mana penelitiannya menemukan bahwa kedua faktor tersebut, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Nawawi (2015) melalui studinya pada karyawan *outsourcing* PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini dibuktikan juga dari hasil survei yang dilakukan PwC (2024) terhadap 56.000 pekerja dari 50 negara dan wilayah, mengungkapkan bahwa faktor utama yang membuat kinerja karyawan terus menurun adalah disebabkan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak adil. Dari data tersebut, sebanyak 82% karyawan mengeluh pada besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikannya dan hal itu menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut ikut menurun. Kemudian, sebanyak 47% karyawan tidak merasa tidak nyaman atas banyaknya perubahan lingkungan kerja yang terjadi secara tiba-tiba di dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya, sebanyak 44% karyawan melaporkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai perubahan mendadak dalam jenis pekerjaan di perusahaan. Lebih lanjut, 53% karyawan memberikan tanggapan negatif terhadap penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Hasil survei PwC (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Ketidakjelasan dalam perubahan tugas dan ketidakcocokan dalam penempatan kerja dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja

keseluruhan organisasi. Hasil survei tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk memberikan kinerja terbaik di perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Verma (2018); Kurniawan & Nawawi (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan ini, kompensasi merupakan faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek ini perlu diprioritaskan oleh manajemen perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kemudian, faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) mengungkapkan bentuk fisik lingkungan kerja yang mencakup ruang, tata letak, tingkat kebisingan, alat dan bahan yang digunakan, serta hubungan antar rekan kerja, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Nguyen *et al.* (2015) menjelaskan lingkungan kerja yang baik biasanya meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perbaikan dalam lingkungan kerja dapat mengurangi keluhan dan absensi, sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, maka lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Faktor berikutnya yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) mengungkapkan kepuasan kerja berkaitan dengan sikap positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan sikap melalui penilaian terhadap pekerjaan, serta mencerminkan rasa penghargaan dalam mencapai nilai penting dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka (Octaviannand *et al.*, 2017). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Permadi *et al.*, 2018).

Subjek penelitian adalah PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) yang beralamat di Jalan Green Lake City Boulevard, Rukan Wall Street A-30, Cipondoh, Banten, 15147. PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang retail minimarket dan *convenience store* yang berdiri sejak tahun 2013 (detik.com, 2024). Adapun hasil wawancara tahap awal atas seizin dari bapak Calvin Harjono yang menjabat sebagai pimpinan desain interior sekaligus manajer HRD yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Oktober 2024 yang mana pimpinan perusahaan tersebut menyatakan bahwa karyawan sering mengeluhkan kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja, lingkungan kerja non-fisik yang bearti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak harmonis. Kemudian, adanya keluhan dari karyawan terkait lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas toilet dan tempat kerja yang kurang bersih. Selanjutnya, karyawan juga menjelaskan bahwa bekerja di perusahaan ini kurang puas dari segi kebijakan perusahaan yang terlalu bersifat otoriter, yang berdampak pada tingkat absensi karyawan tinggi yang juga menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

Berkaitan dengan fenomena pada subjek penelitian serta latar belakang permasalahan yang ada, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, yang akan diuraikan dalam judul skripsi sebagai berikut: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, terdapat rumusan masalah untuk diteliti lebih lanjut, adalah sebagai berikut. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal karena bertujuan menguji pengaruh antar variabel untuk menjawab rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. (Bougie & Sekaran, 2020; Sugiyono, 2020). Kemudian, penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) yang berjumlah 65 orang. Dalam mengambil sampel, metode yang digunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *quota sampling/total sampling*, karena responden yang dipilih menjadi sampel adalah keseluruhan dari elemen populasi, yaitu sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart). Ukuran sampel yang ditargetkan adalah 65 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner dengan skala Likert 1 – 5 pada skornya. Kuesioner penelitian terdiri dari profil responden dan pernyataan-pernyataan dari variabel penelitian. Kuesioner dibuat pada *google form* dan disebarluaskan secara *online* melalui media sosial *whatsapp* kepada karyawan Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) yang beralamat di Jalan Green Lake City Boulevard, Rukan Wall Street A-30, Cipondoh, Banten, 15147 yang merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang retail minimarket dan *convenience store*. Perusahaan tersebut memiliki 6 divisi/bidang dalam penempatan kerja karyawannya, yaitu: admin, desain interior, marketing, Gudang, IT, dan HRD.

Responden yang memberikan tanggapan sebanyak 65 orang. Data yang berhasil dikumpulkan akan diuji dengan teknik analisis data PLS-SEM dengan evaluasi awal pada *outer model* (nilai *outer loadings* dan AVE) untuk uji validitas dan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk uji reliabilitas (Hair *et al.*, 2021). Selanjutnya, pengujian *inner model* yang dilakukan dengan menggunakan metode PLS-SEM, dengan alat analisis SmartPLS versi 4. Adapun nilai yang ditampilkan adalah nilai koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q^2), *effect size* (f^2), *Goodness of Fit* (GoF), dan hasil uji hipotesis penelitian (Hair *et al.* 2021).

Data dapat dinyatakan valid ketika menghasilkan nilai *outer loadings* $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$ (Hair *et al.* 2021). Data dinyatakan reliabel ketika menghasilkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$ (Hair *et al.* 2021). Kemudian, pada analisis data dilakukan pengujian *inner model*. Nilai koefisien determinasi $0,99-0,75$ prediktor kuat/substansial, $0,5-0,74$ prediktor sedang/moderat, dan $0,49-0,25$ prediktor lemah (Hair *et al.* 2021). Lalu nilai Q^2 di atas 0 memiliki *predictive relevance*, di bawah 0 tidak memiliki *predictive relevance* (Hair *et al.* 2021). Selain itu, f^2 $0,02$ (*small*), f^2 $0,15$ (*medium*), f^2 $0,35$ (*high*) (Hair *et al.* 2021). Selanjutnya, GoF $0,1$ kecil, $0,25$ sedang, $0,36$ kuat (Hair *et al.*, 2021). Lebih lanjut, uji hipotesis *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$ signifikan, *t-statistics* $< 1,96$ dan *p-values* $> 0,05$ (tidak signifikan) (Hair *et al.*, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 65 karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) yang menanggapi, diketahui mayoritas adalah pria 47 orang (72,3%), mayoritas berusia 18-27 tahun 27 orang (41,5%), mayoritas memiliki pendapatan per bulan di atas atau setara Rp 4,5 juta 38 orang (58,5%), mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 39 orang (60%). Lalu, mayoritas karyawan telah bekerja

di antara 4 – 6 tahun, yaitu 21 orang (32,3%). Berikut ini tabel 1 menampilkan hasil nilai *outer loadings* dan diketahui bahwa indikator KO3, KO6, dan KO8 milik variabel kompensasi, indikator LK6 milik variabel lingkungan kerja, dan indikator KR1 milik variabel kinerja karyawan. Ke lima indikator tersebut menghasilkan nilai *outer loadings* di bawah 0,7, sehingga ke lima indikator tersebut di eliminasi dari penelitian ini.

Tabel 1. Nilai *Outer Loadings* pada Tiap Indikator Setelah Eliminasi
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Indikator	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil
KO1	0,758				Valid
KO2	0,839				Valid
KO4	0,739				Valid
KO5	0,866				Valid
KO7	0,787				Valid
KO9	0,783				Valid
LK1		0,755			Valid
LK2		0,808			Valid
LK3		0,851			Valid
LK4		0,795			Valid
LK5		0,796			Valid
LK7		0,855			Valid
LK8		0,750			Valid
KK1			0,865		Valid
KK2			0,841		Valid
KK3			0,838		Valid
KK4			0,702		Valid
KK5			0,787		Valid
KK6			0,782		Valid
KR2				0,779	Valid
KR3				0,911	Valid
KR4				0,849	Valid
KR5				0,903	Valid
KR6				0,907	Valid

Kemudian berikut ini Tabel 3.2 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5 maka valid.

Tabel 2. Hasil Nilai AVE
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompensasi	0,635	Valid
Lingkungan kerja	0,644	Valid
Kepuasan kerja	0,647	Valid
Kinerja karyawan	0,760	Valid

Selanjutnya, berikut ini adalah Tabel 3.3 yang akan menampilkan nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (rho_a dan rho_c) yang mana seluruh indikator reliabel karena menghasilkan nilai di atas 0,7, yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (rho_a dan rho_c)
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (rho_a)	<i>Composite Reliability</i> (rho_c)	Keterangan
----------	-------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------

Kompensasi	0,885	0,901	0,912	Reliabel
Lingkungan kerja	0,908	0,914	0,927	Reliabel
Kepuasan kerja	0,890	0,893	0,916	Reliabel
Kinerja karyawan	0,920	0,920	0,940	Reliabel

Lebih lanjut, berikut ini adalah Tabel 3.4 yang menampilkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) dan relevansi prediktif (Q^2) yang diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara kuat/substansial oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kemudian, diketahui juga bahwa nilai R^2 yang dihasilkan adalah 0,757 yang artinya sebesar 75,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 24,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian, model penelitian memiliki *predictive relevance*, yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dan Relevansi Prediktif (Q^2)
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Variabel	R^2	Q^2	Efek
Kinerja Karyawan	0,757	0,554	Kuat & <i>predictive relevance</i>

Setelah itu, berikut ini adalah Tabel 3.5 yang menunjukkan nilai f^2 yang diketahui bahwa terdapat efek yang kecil pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,113. Kemudian, terdapat efek yang sedang pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,163. Selanjutnya, terdapat efek yang kecil pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,143. Pada GoF 0,7130 artinya tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah besar karena di atas 0,36, yaitu sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai *Effect Size* (f^2) dan *Goodness of Fit* (GoF)
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Variabel	f^2	GoF
Kompensasi → kinerja karyawan	0,113	0,7130
Lingkungan kerja → kinerja karyawan	0,163	
Kepuasan kerja → kinerja karyawan	0,143	

Pengujian berikutnya adalah pengujian hipotesis yang merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian. Dinyatakan ketiga hipotesis yang dirumuskan adalah diterima karena menghasilkan nilai *original sample* di atas angka 0 yang berarti pengaruh bersifat positif, dan menghasilkan nilai *t-statistics* > 1,96 serta *p-values* < 0,05 yang artinya pengaruh bersifat signifikan. Berikut ini adalah Tabel 3.6 yang menampilkan hasil uji hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Penelitian
Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS 4.0

Kode	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Kesimpulan
H1	Kompensasi → kinerja karyawan	0,288	2,146	0,032	Diterima
H2	Lingkungan kerja → kinerja karyawan	0,357	2,649	0,008	Diterima
H3	Kepuasan kerja → kinerja karyawan	0,303	2,539	0,011	Diterima

Hipotesis 1: terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Nawawi (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana kompensasi menjadi kontributor terkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, sejalan dengan hasil penelitian Permadi

et al. (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Selanjutnya sesuai dengan penelitian Riyadi (2019) yang menyatakan kompensasi berkaitan erat dengan nilai tambah dari sebuah sistem yang dibangun di dalam organisasi. Lebih lanjut, sesuai dengan penelitian Susanto *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya mendorong perilaku positif. Terakhir, sesuai dengan hasil penelitian Lestari *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang semakin ditingkatkan kesesuaiannya dengan hasil kerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penjelasan dari diterimanya hipotesis pertama adalah semakin tinggi atau lebih baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti gaji, insentif, dan bonus, semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian target perusahaan.

Hipotesis 2: terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian, sejalan dengan penelitian Permadi *et al.* (2018) yang mengungkapkan hal yang serupa, yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, dan tata ruang yang efisien, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, sesuai dengan penelitian Badrianto & Ekhsan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan efektif. Lebih lanjut, sejalan dengan penelitian Iis *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal, yang secara keseluruhan dapat mempengaruhi emosi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, sesuai dengan hasil penelitian Lestari *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang semakin kondusif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penjelasan dari diterimanya hipotesis ke dua adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, yang mana faktor-faktor seperti suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, komunikasi yang baik, dan budaya perusahaan yang positif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Hipotesis 3: terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Nawawi (2020); Nawawi (2015) yang menjelaskan adanya kaitan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan, apabila karyawan merasa puas saat bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, sejalan dengan hasil penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) yang mengungkapkan karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi, yang berpengaruh pada kualitas *output* di mana, karyawan yang bahagia cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, sesuai dengan hasil penelitian Permadi *et al.* (2018) yang menjelaskan apabila karyawan merasa puas dan mengagumi pekerjaan yang dilakukan di perusahaan, yang diimbangi dengan bayaran yang sesuai,

tindakan supervisi yang adil, dan rekan kerja yang baik dan saling mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, sesuai dengan hasil penelitian Shienghai & Pila-Ngarm (2016) yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas pada keseluruhan aspek yang ada di perusahaan, seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja yang saling membantu, dan pimpinan perusahaan yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, sesuai dengan hasil penelitian Lestari *et al.* (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang semakin tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Penjelasan dari diterimanya hipotesis ke tiga adalah semakin karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan kajian terkait teori-teori, penelitian terdahulu, dan pengujian hipotesis secara statistik maka terdapat kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart).

Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan bonus, manfaat cuti dan insentif kepada karyawan berprestasi tinggi. Kemudian, mempertahankan lingkungan kerja harmonis, memperbaiki sirkulasi udara perusahaan. Selanjutnya, mempertahankan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan hubungan baik antar rekan kerja. Lebih lanjut, mempertahankan prestasi kerja karyawan, meningkatkan fokus kerja karyawan. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen baru, menambah jumlah sampel, menambahkan variabel mediasi ataupun moderasi untuk memperkaya hasil karya ilmiah

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih diberikan kepada bapak Drs. M. Tony Nawawi, M.M. selaku dosen pembimbing. Kemudian, bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara. Selanjutnya, bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.

REFERENSI

- Arifin, S., & Narmaditya, B. S. (2024). Fostering employee performance of civil servants in Indonesia: The mediating role of organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2412>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 85-91. <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Bougie, R. & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business. A skill building approach*. 8th edition. USA: Wiley.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.

- Detik.com (2024, April 27). Kuliner korea makin digandrungi, K3Mart buka cabang baru di Surabaya. Diakses dari: <https://www.detik.com/jatim/kuliner/d-7313582/kuliner-korea-makin-digandrungi-k3mart-buka-cabang-baru-di-surabaya/amp>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Switzerland: Springer.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://radjapublika.com/index.php/IJEBAS>
- Khaled, R., Ali, H., & Mohamed, E. K. (2021). The sustainable development goals and corporate sustainability performance: mapping, extent and determinants. *Journal of Cleaner Production*, 311, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127599>
- Kompas.com. (2024, Oktober 1). Gelombang PHK massal, sinyal lampu kuning manufaktur Indonesia. Diakses dari: <https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/01/093000165/gelombang-phk-massal-sinyal-lampu-kuning-manufaktur-indonesia?page=all>
- Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572-1580. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i11/5280>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi karyawan outsourcing PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D. (2015). Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, 15, 565-579. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0289-4>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1138941>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258. <https://www.researchgate.net/publication/331036402>
- PwC. (2024, Juni 24). Workers are ready for change. Are leaders ready to engage them? Diakses dari: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y., Haryono, S., & Sardiyo. (2020). The effect of leadership and compensation on employee performance: Evaluating the role of work motivation. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2), 2439-2449. https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/34668/Talent_journal.pdf?sequence
- Verma, A. (2018). Impact of compensation and reward system on organization performance: an empirical study. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 136-140. <https://www.researchgate.net/profile/Arti-Verma-8/publication/358826082>
- Voaindonesia.com. (2024, Agustus 28). Kemenaker: hamper 46 ribu di-PHK sejak Januari. Diakses dari: <https://www.voaindonesia.com/a/kemenaker-hampir-46-ribu-di-phk-sejak-januari/7762401.html>