
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA

Revo Indra Raflyawan
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara,
revo.117221021@stu.untar.ac.id

Rostiana
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
rostiana@fpsi.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 12-03-2025, revisi: 02-05-2025, diterima untuk diterbitkan: 05-05-2025

Abstract: Factors that influence performance are important to understand in improving the results of the Company's achievements and success. Performance is closely related to the relationship between the company and employee. Based on this, this study was conducted to test the effect of compensation and physical work environment on performance with work engagement as a mediator. Research data were collected from 225 employees working in a construction company. This study was conducted using the SEM (Structural Equation Modeling) method to test the hypothesis. The results of the analysis in this study show that compensation has a direct influence on performance and physical work environment does not have a direct influence on performance. In addition, work engagement has a mediating influence on compensation and physical work environment on performance. The results of this study provide a deeper understanding of the factors that influence performance in construction companies.

Keywords: Work Engagement, Compensation, Physical Work Environment, Performance

Abstrak: Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penting untuk dipahami dalam meningkatkan hasil prestasi dan keberhasilan Perusahaan. Kinerja erat kaitannya dengan hubungan timbal balik dari perusahaan terhadap karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator. Data penelitian dikumpulkan dari 225 karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi. Penelitian ini dilakukan dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk menguji hipotesis. Didapatkan hasil analisis pada penelitian ini bahwa Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Selain itu keterikatan kerja memiliki pengaruh memediasi kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pada perusahaan konstruksi.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lingkungan bisnis saat ini berubah secara cepat dengan transformasi infrastruktur yang besar dan pembangunan wilayah daerah yang tertinggal, dengan hal tersebut perusahaan jasa konstruksi memiliki peran penting di dalamnya. Dengan transformasi infrastruktur perusahaan jasa konstruksi pada setiap kegiatan dituntut dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dimana pada setiap kegiatan mulai dari yang berskala kecil hingga besar membutuhkan kinerja karyawan yang kompeten dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengalaman dari peneliti dalam perusahaan jasa konstruksi, terdapat permasalahan terkait kinerja dalam melakukan pekerjaan konstruksi. Masalah sumber daya

manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan jasa konstruksi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan jasa konstruksi.

Kinerja yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya manusia dapat dimanfaatkan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Cahyaningrat *et al.*, 2016). Dengan kata lain, kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Ozkeser, 2019). Menurut Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada di bawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungan.

Menurut Rorong (2016) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sebagian besar karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado setuju bahwa ruangan kerja yang ditata dengan rapi membuat karyawan merasa nyaman dengan penataan tersebut. Selain itu, suhu dan kelembaban udara di dalam ruangan juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor lainnya yang diduga turut memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang lebih tinggi dapat membantu karyawan dalam keuangan dan meringankan tanggung jawab karyawan terhadap tekanan psikologis akibat ekonomi, dengan ekonomi yang baik bagi karyawan dapat membuat karyawan fokus dalam melakukan tugas dan pekerjaan (Kim & Jang, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zaeni *et al.*, (2022). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan serta akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta umpan balik dari performa kerja (Schaufeli & Bakker, 2003). *Personal resources* yang beberapa diantaranya adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan untuk berkembang (*developmental opportunities*), kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (Schaufeli & Bakker, 2003).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah penelitian mengenai bagaimana keterikatan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi dan Untuk membuktikan peran keterikatan kerja sebagai mediator antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja lebih fokus pada pola perilaku dan tindakan karyawan daripada hasil perilaku tersebut. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kendali individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Selanjutnya Koopmans (2014) membagi kinerja menjadi tiga dimensi dari kinerja, yaitu: kinerja tugas (*task performance*), kinerja tugas (*contextual performance*), performa adaptasi (*adaptive performance*), dan kontraproduktif kinerja (*contraproductive work behavior*).

Dapat disimpulkan bahwa kerja produktif membutuhkan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diemban untuk menghasilkan inovasi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, atau setidaknya mempertahankan kemajuan yang telah dicapai. Masalah yang berkaitan dengan produktivitas juga berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut dikelompokkan dalam tim kerja yang efektif. Dengan demikian, hal ini dapat digunakan sebagai acuan atau indikator untuk menilai apakah sasaran yang ditetapkan telah tercapai.

Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan positif atau negatif (atau perasaan) yang dimiliki individu terhadap bayaran mereka' dengan menggunakan istilah bayaran secara luas untuk mencakup upah, gaji, dan tunjangan (Williams *et al.*, 2008).

Penentuan manfaat kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap prosedur yang digunakan dalam menentukan manfaat yang diterima, yang sering disebut sebagai kepuasan administrasi manfaat. Kepuasan administrasi manfaat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat secara langsung dalam proses perhitungan kompensasi, sehingga karyawan dapat memahami dan mengikuti prosedur perhitungan kompensasi yang akan mereka terima. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan (Williams *et al.*, 2008).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam ekosistem organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam setiap aktivitas agar semua pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal. Rasa nyaman yang tercipta dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Carlopio (1986) lingkungan kerja fisik memengaruhi fungsi karyawan dan akan menentukan kesejahteraan organisasi. Lingkungan Kerja Fisik meliputi tata letak internal dan eksternal kantor, suhu, kenyamanan zona dan juga pengaturan atau pengaturan kerja kantor. Lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai, sehingga kerja mereka menjadi lebih terarah dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) keterikatan kerja adalah sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pemikiran mengenai hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya. Sifat positif yang dimaksud ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keterikatan tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja. Kondisi psikologis umum juga dianalisis untuk mendapatkan pemahaman mengenai karakteristik situasi yang mendasari keterikatan. Perbedaan individu yang berkaitan dengan pengalaman psikologis yang signifikan serta kemampuan dalam menghadapi situasi tertentu menghasilkan variasi dalam kecenderungan keterikatan.

Kahn (1990) mendeskripsikan keterikatan kerja sebagai hal yang melibatkan anggota organisasi. Individu yang sepenuhnya terhubung secara fisik, kognitif, dan emosional dengan pekerjaannya. Konsep ini dapat dihubungkan dengan gagasan mengenai *flow* yang dikembangkan oleh Csikszentmihalyi (1990). *Flow* merujuk pada keadaan di mana pikiran, niat, perasaan, dan indra terfokus pada tujuan yang sama, menciptakan integrasi. Setelah mengalami keadaan *flow*, individu merasa lebih fokus dibandingkan sebelumnya, baik secara internal maupun dalam interaksi dengan orang lain dan dunia secara keseluruhan.

Kaitan antar Variabel

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pada penelitian Zaeni *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian hasil kompensasi yang lebih dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Pada penelitian Rorong (2016). menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado setuju bahwa ruangan kerja yang ditata dengan rapi membuat karyawan merasa nyaman dengan penataan tersebut. Selain itu, suhu dan kelembaban udara di dalam ruangan juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

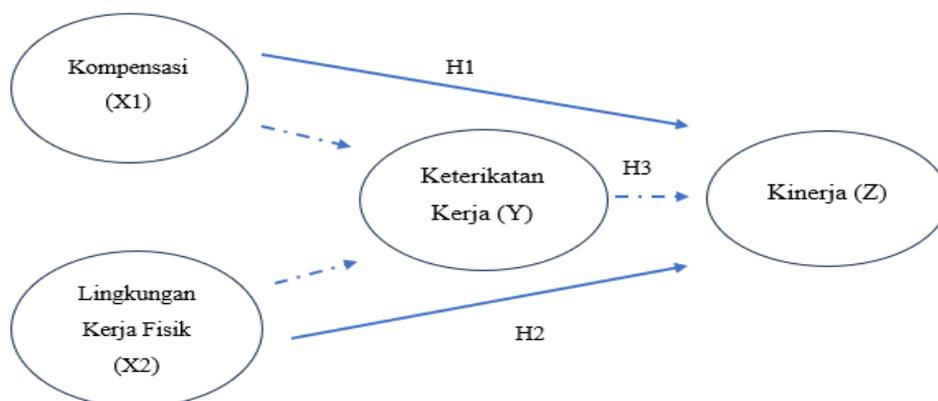
Pada penelitian Isah *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan keterikatan kerja sebagai mediasi dapat memengaruhi kompensasi terhadap kinerja dan Pada penelitian Pranitasari *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan keterikatan kerja sebagai mediasi dapat memengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
- H₂: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja
- H₃: Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Gambar 1

Model Hubungan Penelitian



Sumber : Peneliti (2025)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* khususnya *purposive sampling* dikarenakan pada penelitian ini, tidak semua bagian dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form* yang dibagikan kepada subjek penelitian melalui aplikasi *WhatsApp* atau langsung kepada subjek penelitian. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah pria dan wanita yang merupakan pekerja pada bidang konstruksi dengan masa kerja minimal 1 tahun dengan umur lebih dari 18 tahun dan kurang dari 55 tahun.

Peneliti menggunakan program Lisrel 8.8 dan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dalam mengolah data yang telah didapatkan. Untuk melakukan uji measurement model dan uji structural model.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dapat diketahui bahwa total responden sebanyak 227 dan peneliti menggunakan 225 data responden yang sesuai kriteria dan yang menjawab kuesioner dengan baik. Mayoritas responden pada penelitian ini merupakan laki-laki, dengan jumlah 179 orang responden dan responden perempuan berjumlah 48 orang responden dari total responden penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji validitas indikator kinerja yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kinerja

| No | Indikator | Butir/Item | Standardized Factor Loading ($FL \geq 0,5$) | Uji Validitas |
|----|--------------------------------|------------|--|---------------|
| 1. | Performansi tugas | K1 | 0,70 | Valid |
| | | K2 | 0,53 | Valid |
| | | K3 | 0,62 | Valid |
| | | K4 | 0,55 | Valid |
| | | K5 | 0,81 | Valid |
| | | K6 | 0,58 | Valid |
| 2. | Performansi kontekstual | K7 | 0,67 | Valid |
| | | K8 | 0,55 | Valid |
| | | K9 | 0,62 | Valid |
| | | K10 | 0,77 | Valid |
| | | K11 | 0,69 | Valid |
| | | K12 | 0,73 | Valid |
| 3. | Perilaku kerja kontraproduktif | K13 | 0,61 | Valid |
| | | K14 | 0,64 | Valid |
| | | K15 | 0,71 | Valid |
| | | K16 | 0,75 | Valid |
| | | K17 | 0,68 | Valid |
| | | K18 | 0,71 | Valid |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel 1 di atas dan semua syarat *factor analysis* hasil nilainya terpenuhi untuk semua indikator setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini semuanya termasuk valid.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas indikator kinerja yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

| No | Indikator | Std Loading | Std Loading ² | Error | CR | Ave |
|----|--------------------------------|-------------|--------------------------|-------|------|------|
| 1. | Performansi tugas | 0,56 | 0,31 | 0,69 | 0,78 | 0,54 |
| 2. | Performansi kontekstual | 0,86 | 0,74 | 0,26 | | |
| 3. | Perilaku kerja kontraproduktif | 0,76 | 0,58 | 0,42 | | |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel memperoleh nilai AVE $\geq 0,5$ dan CR $\geq 0,7$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini telah berhasil memenuhi syarat reliabel. Berdasarkan tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel yang telah dirancang dalam model penelitian ini memiliki

relevansi yang cukup baik untuk digunakan, serta dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian di masa mendatang.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji validitas indikator kompensasi yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi

| No | Indikator | Butir/Item | Standardized Factor Loading (FL ≥ 0,5) | Uji Validitas |
|---|---|--------------------------------------|--|---------------|
| 1. | Tingkat kepuasan dalam pemberian gaji | P1 | 0,50 | Valid |
| | | P3 | 0,68 | Valid |
| | | P4 | 0,74 | Valid |
| | | P5 | 0,50 | Valid |
| | | P6 | 0,72 | Valid |
| | Tingkat kepuasan dalam struktur gaji | P7 | 0,76 | Valid |
| | | P8 | 0,71 | Valid |
| | | P9 | 0,70 | Valid |
| | | P10 | 0,73 | Valid |
| | | Tingkat kepuasan dalam kenaikan gaji | P11 | 0,84 |
| P12 | 0,83 | | Valid | |
| Tingkat kepuasan dalam prosedur pembayaran gaji | P13 | 0,83 | Valid | |
| | P14 | 0,73 | Valid | |
| | P15 | 0,75 | Valid | |
| Tingkat kepuasan dalam pemberian tunjangan | P16 | 0,62 | Valid | |
| | P17 | 0,93 | Valid | |
| | P18 | 0,89 | Valid | |
| | P19 | 0,68 | Valid | |
| | P20 | 0,74 | Valid | |
| 2. | Tingkat kepuasan dalam penetapan tunjangan | P21 | 0,83 | Valid |
| | | P22 | 0,71 | Valid |
| | | P23 | 0,79 | Valid |
| | Tingkat kepuasan administrasi dalam pemberian tunjangan | P24 | 0,84 | Valid |
| | | P25 | 0,89 | Valid |
| | | P26 | 0,76 | Valid |
| | | P27 | 0,69 | Valid |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel 3 di atas dan semua syarat *factor analysis* hasil nilainya terpenuhi untuk semua indikator setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini semuanya termasuk valid.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas indikator kompensasi yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

| No | Indikator | Std Loading | Std Loading ² | Error | CR | Ave |
|----|---|-------------|--------------------------|-------|------|------|
| 1. | Tingkat kepuasan dalam pemberian gaji | 0,84 | 0,71 | 0,29 | 0,96 | 0,78 |
| | Tingkat kepuasan dalam struktur gaji | 0,84 | 0,71 | 0,29 | | |
| | Tingkat kepuasan dalam kenaikan gaji | 0,93 | 0,86 | 0,14 | | |
| | Tingkat kepuasan dalam prosedur pembayaran gaji | 0,91 | 0,83 | 0,17 | | |
| | Tingkat kepuasan dalam pemberian tunjangan | 0,77 | 0,59 | 0,41 | | |
| 2. | Tingkat kepuasan dalam penetapan tunjangan | 0,88 | 0,77 | 0,23 | | |
| | Tingkat kepuasan administrasi dalam pemberian tunjangan | 0,92 | 0,85 | 0,15 | | |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel memperoleh nilai AVE $\geq 0,5$ dan CR $\geq 0,7$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini telah berhasil memenuhi syarat reliabel. Berdasarkan tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel yang telah dirancang dalam model penelitian ini memiliki relevansi yang cukup baik untuk digunakan, serta dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian di masa mendatang.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji validitas indikator lingkungan kerja fisik yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| No | Indikator | Butir/Item | Standardized Factor Loading ($FL \geq 0,5$) | Uji Validitas |
|----|--------------------------------|------------|--|---------------|
| 1. | Desain lingkungan | LK 1 | 0,70 | Valid |
| | | LK 2 | 0,70 | Valid |
| | | LK 3 | 0,60 | Valid |
| | | LK 4 | 0,62 | Valid |
| | | LK 5 | 0,54 | Valid |
| | | LK 6 | 0,62 | Valid |
| 2. | Fasilitas | LK 7 | 0,75 | Valid |
| | | LK 8 | 0,70 | Valid |
| | | LK 9 | 0,72 | Valid |
| | | LK 10 | 0,74 | Valid |
| | | LK 11 | 0,79 | Valid |
| | | LK 12 | 0,69 | Valid |
| 3. | Karakteristik Kerja dan Sistem | LK 13 | 0,65 | Valid |
| | | LK 14 | 0,73 | Valid |
| | | LK 15 | 0,84 | Valid |
| | | LK 16 | 0,80 | Valid |
| | | LK 17 | 0,85 | Valid |
| | | LK 18 | 0,78 | Valid |
| 4. | Desain peralatan | LK 19 | 0,72 | Valid |
| | | LK 20 | 0,57 | Valid |
| | | LK 21 | 0,59 | Valid |
| | | LK 22 | 0,69 | Valid |
| | | LK 23 | 0,76 | Valid |
| | | LK 24 | 0,73 | Valid |
| 5. | Kesehatan dan Keselamatan | LK 25 | 0,63 | Valid |
| | | LK 26 | 0,69 | Valid |
| | | LK 27 | 0,66 | Valid |
| | | LK 28 | 0,68 | Valid |
| | | LK 29 | 0,63 | Valid |
| | | LK 30 | 0,77 | Valid |
| | | LK 31 | 0,78 | Valid |
| | | LK 32 | 0,71 | Valid |
| | | LK 33 | 0,62 | Valid |
| | | LK 34 | 0,69 | Valid |
| | | LK 35 | 0,73 | Valid |
| | | LK 36 | 0,61 | Valid |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel 5 di atas dan semua syarat *factor analysis* hasil nilainya terpenuhi untuk semua indikator setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini semuanya termasuk valid.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas indikator lingkungan kerja fisik yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

| No | Indikator | Std Loading | Std Loading ² | Error | CR | Ave |
|----|--------------------------------|-------------|--------------------------|-------|------|------|
| 1. | Desain lingkungan | 0,89 | 0,79 | 0,21 | 0,95 | 0,79 |
| 2. | Fasilitas | 0,88 | 0,77 | 0,23 | | |
| 3. | Karakteristik kerja dan sistem | 0,93 | 0,86 | 0,14 | | |
| 4. | Desain peralatan | 0,86 | 0,74 | 0,26 | | |
| 5. | Kesehatan dan keselamatan | 0,89 | 0,79 | 0,21 | | |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel memperoleh nilai AVE $\geq 0,5$ dan CR $\geq 0,7$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini telah berhasil memenuhi syarat reliabel. Berdasarkan tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel yang telah dirancang dalam model penelitian ini memiliki relevansi yang cukup baik untuk digunakan, serta dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian di masa mendatang.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji validitas indikator keterikatan kerja yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja

| No | Indikator | Butir/Item | Standardized Factor Loading (FL $\geq 0,5$) | Uji Validitas |
|----|------------|------------|---|---------------|
| 1. | Vigor | KK1 | 0,83 | Valid |
| | | KK2 | 0,73 | Valid |
| | | KK3 | 0,76 | Valid |
| 2. | Dedication | KK4 | 0,80 | Valid |
| | | KK5 | 0,67 | Valid |
| | | KK6 | 0,71 | Valid |
| 3. | Absorption | KK7 | 0,81 | Valid |
| | | KK8 | 0,82 | Valid |
| | | KK9 | 0,77 | Valid |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel 7 di atas dan semua syarat *factor analysis* hasil nilainya terpenuhi untuk semua indikator setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini semuanya termasuk valid.

Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas indikator keterikatan kerja yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

| No | Indikator | Std Loading | Std Loading ² | Error | CR | Ave |
|----|------------|-------------|--------------------------|-------|------|------|
| 1. | Vigor | 0,90 | 0,81 | 0,19 | 0,80 | 0,58 |
| 2. | Dedication | 0,61 | 0,37 | 0,63 | | |
| 3. | Absorption | 0,74 | 0,55 | 0,45 | | |

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel memperoleh nilai AVE $\geq 0,5$ dan CR $\geq 0,7$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini telah berhasil memenuhi syarat reliabel. Berdasarkan tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel yang telah dirancang dalam model penelitian ini memiliki relevansi yang cukup baik untuk digunakan, serta dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian di masa mendatang.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa bahwa lingkungan kerja fisik bersifat tidak langsung terhadap kinerja dikarenakan nilai yang diperoleh sebesar ($t\text{-value}=0,82 < 1,96$) mengindikasikan bahwa hipotesis 2 tidak dapat diterima. Pengaruh dari dimensi variabel lingkungan kerja fisik bersifat tidak langsung. Ini mengartikan bahwa responden cenderung merasa bahwa lingkungan kerja fisik yang baik belum tentu memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dalam konteks ini responden merasa pada saat mereka memiliki lingkungan kerja fisik yang baik pada tempat kerja, maka belum tentu

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Variabel mediasi Keterikatan Kerja

| <i>Path</i> | Beta (KK) | t-value (KK) | Beta (Kinerja) | t-value (Kinerja) | Kesimpulan |
|---|------------------|---------------------|-----------------------|--------------------------|--|
| <i>Kompensasi → Keterikatan Kerja → Kinerja (Task Performance)</i> | 0,19 | 2,42 | 0,17 | 2,20 | Untuk hubungan bersifat langsung dan dimediasi dengan baik |
| <i>Kompensasi → Keterikatan Kerja → Kinerja (Contextual Performance)</i> | 0,19 | 2,38 | 0,17 | 2,18 | Untuk hubungan bersifat langsung dan dimediasi dengan baik |
| <i>Kompensasi → Keterikatan Kerja → Kinerja (Counterproductive Performance)</i> | 0,18 | 2,24 | 0,16 | 2,08 | Untuk hubungan bersifat langsung dan dimediasi dengan baik |
| <i>Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja → Kinerja (Task Performance)</i> | 0,15 | 1,97 | 0,06 | 0,76 | Untuk hubungan bersifat tidak langsung dan dimediasi dengan baik |
| <i>Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja → Kinerja (Contextual Performance)</i> | 0,15 | 2,05 | 0,08 | 1,04 | Untuk hubungan bersifat tidak langsung dan dimediasi dengan baik |
| <i>Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja → Kinerja (Counterproductive Performance)</i> | 0,15 | 1,96 | 0,08 | 1,08 | Untuk hubungan bersifat tidak langsung dan dimediasi dengan baik |

Sumber : Peneliti (2025)

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Keterikatan kerja tampak berperan sebagai mediator dalam menghubungkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan masing-masing nilai t-value pada setiap dimensi keterikatan kerja(kompensasi) yaitu vigor (2,42), dedication (2,38), dan absorption (2,24) dan t-value pada setiap dimensi keterikatan kerja(lingkungan kerja fisik) yaitu vigor (1,97), dedication (2,05), dan absorption (1,96).

Variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja dengan mediasi keterikatan kerja. Namun terdapat perbedaan nilai t-value yang signifikan pada kedua variabel tersebut, nilai t-value pada kompensasi lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik. Hal ini menandakan bahwa pekerja yang mendapatkan kompensasi yang sesuai, lebih cenderung menunjukkan perilaku kinerja melebihi standar tugasnya serta memberikan kontribusi positif kepada Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk mengukur pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan kata lain, Kompensasi yang baik dapat memengaruhi kinerja secara positif. Dalam konteks ini

responden merasa pada saat mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai pada tempat kerja, maka akan semakin besar pula kemungkinan responden untuk memiliki kinerja yang baik.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Dengan kata lain, responden merasa pada saat mereka memiliki lingkungan kerja fisik yang baik pada tempat kerja, maka belum tentu semakin besar pula kemungkinan pekerja atau responden untuk melakukan pekerjaannya melebihi standar tugasnya.
3. Dibutuhkannya keterikatan kerja sebagai mediasi dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini, ditemukan pengaruh yang bersifat tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan dimediasi dengan baik oleh keterikatan kerja.
4. Variabel mediasi keterikatan kerja berdampak baik pada kinerja, baik dari lingkungan kerja fisik maupun kompensasi, secara bersamaan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, peneliti ingin supaya penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dan juga kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama agar dapat mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

1. Untuk melanjutkan penelitian ini, pada penelitian lain dapat mencari variabel-variabel lain untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat memengaruhi kinerja
2. Pada penelitian ini terbukti bahwa Keterikatan Kerja menjadi mediator Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Pada penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan peneliti lainnya untuk meninjau apakah ada variabel mediasi lainnya yang dapat menciptakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja.
3. Pada penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan objek yang berbeda, di luar industri jasa konstruksi seperti yang sudah digunakan saat ini. Peneliti selanjutnya dapat meneliti apakah model penelitian dan variabel yang digunakan dapat berperan di penelitian industri lainnya seperti kesehatan atau industri kreatif hingga perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). Perfect Management. *Institute Of Personal And Development, London*.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-311, doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008), "Towards a model of work engagement", *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, pp. 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360, doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Bergmann, T.J., and Scarpello, V.G. (2002). *Compensation Decision Making*. (4th ed.). South-Western Thomson Learning.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M. D. & Hough, L. M., (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687-732. Consulting Psychologists Press.

- Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330–344. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.3.330>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isah, S., Ibrahim, R. M., Karim, F., & Gwadabe, U. M. (2022). Work engagement as a mediator of the connection between compensation and employee competence: Evidence from Nigeria. *Journal of Social Economics Research*, 9(4), 204-218.
- Koopmans, Linda., Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., De Vet, Henrica C.W., Van der Beek, Allard. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, Linda., Bernaards, Claire M., V.H., Schaufeli, W.B., De Vet Henrica, C.W., & Van Der Beek, A.J. (2011). Conceptual Framework of Individual Work Performance: A systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 865- 866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lin, W. H., & Juan, Y. K. (2024). Examining the association between healing environments and work performance. *Journal of Building Engineering*, 84, 108624 <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2024.108624>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Siti, E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja The Effect Of Emotional Intelligence, Compensation And Work Environment On Work Engagement.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, *Kelompok Gramedia*.
- Robianto, F., & Masdupi, E. (2020, March). The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement. In *4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)* (pp. 737-748). Atlantis Press.
- Rorong, S. V. (2016). The impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 90-110.
- Scarpello, V., Huber, V., & Vandenberg, R. J. (1988). Compensation satisfaction: Its measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 163–171. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.163>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, Arnold. (2004). Job Demands, Job Resources, & Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Sedarmayanti (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Aditama.
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A Cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133-140
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151960>
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of advanced nursing*, 74(6), 1332-1341.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668.
<https://doi.org/10.1348/096317907X248851>
- Wirawan, W. (2010). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Wursanto, I. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. *Yogyakarta: Andi*.