

Nabilla Yuanada Putri Hernita, NPM 210331100105. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Cv. Adhi Hidayah). Dibawah Bimbingan Dr. Ir. Abdul Azis Jakfar, M.T. dan Dr. Burhan, S.TP., M.T.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV. Adhi Hidayah, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga (catering). Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tingginya tingkat kebisingan di area produksi, pola kerja yang belum efisien, serta sistem kompensasi yang belum merata, yang diduga menurunkan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Data diperoleh dari 50 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan administrasi. Variabel yang dianalisis mencakup lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Model diuji menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* 0,016, kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* 0,001, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* 0,003. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* 0,03 dan kompensasi terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* 0,024. Dengan demikian, seluruh hubungan yang diuji signifikan pada taraf kepercayaan 95%, dan kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang adil, tetapi juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai jembatan pengaruh dari kedua variabel tersebut.

Kata kunci: *Kinerja karyawan, Mediasi, MSDM, SEM.*

Nabilla Yuanada Putri Hernita, NPM 210331100105. *The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Case Study at CV. Adhi Hidayah). Under guidance Dr. Ir. Abdul Azis Jakfar, M.T. dan Dr. Burhan, S.TP., M.T.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at CV. Adhi Hidayah, a company engaged in the catering services sector. The background issues of this research include high noise levels in the production area, inefficient work patterns, and an uneven compensation system, which are suspected to reduce employee satisfaction and performance. This research employs a quantitative approach using the Structural Equation Modeling (SEM) method to analyze both direct and indirect relationships between variables. Data were collected from 50 respondents through questionnaires distributed to employees in the production and administrative departments. The variables analyzed include work environment (X1), compensation (X2), job satisfaction (Z), and employee performance (Y). The model was tested using SmartPLS 3.0 software. The results show that the effect of the work environment on employee performance has a p-value of 0.016, the effect of compensation on employee performance has a p-value of 0.001, and the effect of job satisfaction on employee performance has a p-value of 0.003. Job satisfaction is proven to mediate the relationship between the work environment and employee performance with a p-value of 0.03, and also to mediate the relationship between compensation and employee performance with a p-value of 0.024. Thus, all tested relationships are significant at the 95% confidence level, and job satisfaction is proven to mediate the influence of both work environment and compensation on employee performance. These findings indicate that efforts to improve employee performance require not only a comfortable work environment and fair compensation but also attention to employee job satisfaction as a mediating factor between these two variables.

Keywords: *Employee performance, Mediation, HRM, SEM.*