

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

. Di era globalisasi yang kompetitif saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Kualitas SDM yang unggul dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Nikmah *et al.*, 2023). Menurut Hidayat & Anwar (2024) SDM adalah istilah yang merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan dianggap sebagai aset penting yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi memang seringkali berkaitan dengan mendapatkan profit, dan untuk mencapainya, diperlukan MSDM yang efektif.

Menurut Hanim & Baskoro, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi, bertujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Proses ini meliputi perekrutan, pengembangan karyawan, pengelolaan gaji dan benefit, serta penyelesaian konflik. MSDM fokus pada peningkatan kinerja individu dan tim, serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, MSDM berfungsi secara strategis dalam pengelolaan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis secara efektif (Asriyanti *et al.*, 2024). Untuk mencapai hal ini, diperlukan pengelolaan SDM yang mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan lingkungan kerja, dan kompensasi lainnya yang mendukung pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas. Dengan pendekatan yang tepat dalam MSDM, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, membantu organisasi meraih keberhasilan jangka panjang.

Menurut Meinitasari & Chaerudin (2022) kinerja merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi produktivitas organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja keseluruhan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020) kinerja merupakan capaian karyawan dalam memanfaatkan seluruh kemampuan untuk menghasilkan hasil yang optimal, mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, serta mendukung efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, yang pada gilirannya berkontribusi pada perkembangan perusahaan menuju kemajuan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan proses yang berorientasi pada pencapaian hasil sesuai peran dan standar yang ditetapkan, untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai

kinerja optimal, organisasi perlu mengambil langkah-langkah seperti memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan fokus pada peningkatan kinerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan lebih mudah mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas, mencerminkan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas (Hasim & Suherman, 2024). Kinerja karyawan yang berfokus pada produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, dan kompensasi. Kedua faktor ini memiliki hubungan yang erat lingkungan kerja yang nyaman mendukung peningkatan produktivitas, dan kompensasi memberikan kepuasan kerja untuk bekerja lebih baik. Secara keseluruhan, kombinasi dari kedua elemen tersebut saling mendukung dalam mendorong produktivitas karyawan yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan semua unsur yang dapat memengaruhi organisasi secara langsung atau tidak langsung, dengan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Menurut Najib *et al.*, (2022) lingkungan kerja adalah semua faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, baik dari dalam maupun luar individu. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi optimal, sehat, dan nyaman, serta memperhatikan kebersihan, pencahayaan, dan perilaku rekan kerja. Syarifah & Hastria (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja mencerminkan situasi atau kondisi di mana karyawan menjalankan tugasnya. Ketika lingkungan kerja terasa nyaman, hal ini dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan mendukung kelancaran operasional perusahaan secara optimal. Menurut Pramudianto (2021), lingkungan kerja yang tidak sehat sering disebut sebagai *toxic workplace environment*, yaitu situasi kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan, kecemasan, serta tekanan psikologis bagi karyawan, baik dari segi suasana kerja maupun sistem kerjanya yang tidak berpihak pada manusia. Ketidaksesuaian antara sistem kerja dengan kapasitas individu karyawan dapat menciptakan hari kerja yang penuh tekanan, ditambah dengan waktu istirahat dan cuti yang minim serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Keadaan semacam ini memicu stres tinggi yang berpotensi berkembang menjadi depresi. Jika dibiarkan, kondisi depresi ini akan berdampak negatif terhadap penurunan produktivitas karyawan (Hulu *et al.*, 2022). Menurut Saefullah & Basrowi (2022) lingkungan kerja

terbagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup semua aspek yang berhubungan langsung dengan tempat kerja, sementara lingkungan non-fisik meliputi aspek sosial, psikologis, dan budaya yang memengaruhi hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesehatan, kepuasan kerja, dan hubungan antar karyawan, sementara jika lingkungan yang kurang menyenangkan menurunkan performa dan menghambat pencapaian target, sehingga sistem kerja menjadi tidak efektif (Sihaloho & Siregar, 2020). Oleh karena itu, perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja secara menyeluruh dapat menciptakan tim yang lebih produktif dan sukses dalam jangka panjang, serta menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Menurut Poluakan *et al.*, (2019) kompensasi merupakan keseluruhan pengelolaan pemberian imbalan kepada karyawan dan manajer, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap individu dalam perusahaan. Menurut Agus *et al.*, (2023) kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan dalam bentuk upah, gaji, atau penghargaan sebagai balasan atas kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maupun manajer atas kinerja dan kontribusi mereka, yang dapat berupa finansial, barang, atau jasa pelayanan, sebagai bagian dari pengelolaan penghargaan untuk mendukung kepuasan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Berdasarkan definisi tersebut, kompensasi memegang peran penting sebagai penghubung antara perusahaan dan karyawan, faktor-faktor tersebut sekaligus menjadi elemen penting yang mampu menarik perhatian karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung tercapainya keberhasilan serta kinerja optimal. Oleh karena itu, kompensasi memiliki fungsi yang krusial dalam mendukung kelancaran operasional organisasi atau perusahaan (Nurjanah & Fauzan, 2023). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal dan efektif, sehingga mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditentukan. Sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara memadai, karyawan cenderung kehilangan kepuasan kerja, yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, kinerja, dan semangat kerja dalam mencapai tujuan. Salah satu bukti nyata dampak positif kompensasi dapat dilihat pada sistem kompensasi di bagian kantor CV. Adhi Hidayah yang sudah

berjalan dengan cukup baik. Karyawan kantor menerima bonus tambahan berdasarkan pencapaian target bulanan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi yang jelas dan terukur ini terbukti memberikan dampak positif, seperti meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat dalam mencapai target kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Poluakan *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan, karyawan merasa lebih puas, dan hal ini tercermin dari tingginya performa dan stabilitas kerja di bagian kantor. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja mereka.

Kepuasan kerja memegang peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Menurut Suryani (2022) kepuasan kerja adalah kondisi individu karyawan yang merasa puas atau tidak puas dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung bekerja lebih baik, sedangkan kepuasan rendah berdampak negatif pada kinerja. Sikap ini mencerminkan hubungan kepuasan terhadap hasil kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, berdasarkan penelitian Anisa Alviana, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja membantu menciptakan suasana positif, mendorong motivasi, dan memastikan karyawan memberikan hasil terbaik. Menurut Putra *et al.*, (2023) Lingkungan kerja dalam organisasi memiliki peran krusial, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kepuasan kerja, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas mereka dalam proses produksi. Di sisi lain, menurut Gilman *et al.*, (2023) pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Widiarto *et al.*, (2024) variabel *intervening* atau mediasi adalah variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat diukur. Dalam studi ini,

kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan cara variabel independen memengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi bertindak sebagai penghubung dalam hubungan tersebut. Uji mediasi sering dilakukan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel mediasi (seperti kepuasan kerja) terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen (Aldiansyah *et al.*, 2024). Untuk mengukur pengaruh ini, digunakan metode statistik seperti analisis jalur atau model persamaan struktural (SEM). Hubungan antara variabel dapat dimodelkan dalam satu model matematis yang bersifat simultan, dan salah satu cara untuk mengestimasi model tersebut adalah dengan menggunakan SEM.

Kalimat tersebut menjelaskan bahwa variabel-variabel yang disebutkan sebelumnya memiliki kegunaan dalam mengukur sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, karena pemahaman terhadap interaksi di antara mereka dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi SDM. Untuk mempelajari hubungan ini secara komprehensif, salah satu metode yang direkomendasikan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Metode regresi konvensional pada dasarnya hanya mampu menganalisis hubungan antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara langsung, tanpa dapat menangkap hubungan yang lebih kompleks, seperti efek mediasi atau hubungan tidak langsung. Sebaliknya, SEM memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta memungkinkan keterlibatan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, seperti kepuasan kerja atau kinerja karyawan. Selain itu, SEM juga memperhitungkan kesalahan pengukuran (*measurement error*), yang umumnya diabaikan dalam analisis regresi biasa. Dengan menggunakan SEM, model konseptual yang melibatkan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat dianalisis secara lebih menyeluruh, akurat, dan mencerminkan kondisi di lapangan. Oleh karena itu, SEM dinilai lebih tepat dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini guna memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Putlely *et al.*, (2021) *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah teknik analisis statistik untuk membangun dan menguji model hubungan sebab-akibat. SEM, sebagai teknik multivariat, merepresentasikan hubungan kausal

dalam diagram jalur. Metode ini mengatasi keterbatasan model analisis sebelumnya dengan memungkinkan analisis simultan variabel laten dan terukur. SEM menggabungkan analisis regresi, faktor, dan jalur, sehingga menjadi alat yang efektif untuk mengevaluasi model kompleks dan memvalidasi teori berdasarkan data empiris. SEM menawarkan sejumlah keunggulan yang menjadikannya lebih unggul dibandingkan metode statistik tradisional. Salah satu kelebihan utama SEM adalah kemampuannya untuk menguji banyak variabel secara simultan, termasuk variabel laten dan teramati, serta hubungan langsung dan tidak langsung (mediasi) (Pramudita *et al.*, 2020).

Kusumastuti *et al.*, (2019) menganalisis terkait penggunaan SEM untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang berkontribusi pada optimalisasi kinerja. Taha & Jabid (2022) menganalisis terkait penggunaan SEM untuk pengaruh pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai mediasi. Berdasarkan kisah sukses SEM tersebut, penelitian ini menggunakan model SEM untuk studi kasus yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Adhi Hidayah, perusahaan tersebut merupakan industri catering. CV. Adhi Hidayah, meskipun memiliki potensi besar, saat ini menghadapi tantangan dalam kinerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek penting, termasuk lingkungan kerja, dan kompensasi bagi karyawan. Fenomena yang terjadi di CV. Adhi Hidayah berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, terutama tingkat kebisingan di area produksi catering. Kebisingan berasal dari suara kompor yang terus menyala dan musik yang diputar selama proses produksi. Kondisi ini dapat memengaruhi konsentrasi kerja, meningkatkan tingkat stres, serta menyebabkan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, kebisingan juga menghambat komunikasi antar karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan risiko kesalahan kerja atau kecelakaan akibat instruksi yang tidak terdengar dengan jelas. Lingkungan kerja yang tidak nyaman ini juga berdampak pada

kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Pemutaran musik di lingkungan kerja sendiri menimbulkan pro dan kontra. Di satu sisi, menurut Utomo (2014) musik yang diputar saat bekerja dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi fisik, mental, dan perilaku karyawan. Musik mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dan tidak monoton, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Musik juga terbukti dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, mengurangi kelelahan, dan menurunkan angka ketidakhadiran. Namun, efektivitas musik di tempat kerja sangat bergantung pada jenis musik yang diputar. Oleh karena itu, pemilihan musik sebaiknya disesuaikan dengan preferensi karyawan serta kondisi ruang kerja agar tidak justru menimbulkan gangguan atau menjadi sumber kebisingan tambahan. Mengurangi tingkat kebisingan atau mengatur lingkungan kerja dengan lebih baik, seperti menggunakan peredam suara, pengaturan volume musik, atau desain ulang tata letak ruang kerja, dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Menurut Rahayu & Cahyadi (2020), kebisingan diartikan sebagai suara yang tidak diinginkan dan bersifat mengganggu, yang dapat menyebabkan gangguan pendengaran seperti penurunan kemampuan mendengar serta menurunkan efektivitas kerja. Selain gangguan tersebut, lingkungan kerja yang tidak mendukung juga berpotensi mengurangi produktivitas karyawan. Menurut Nasution (2019), batas ambang kebisingan adalah tingkat kebisingan tertinggi yang masih dapat ditoleransi agar tidak mengganggu kesehatan manusia atau kenyamanan lingkungan, yakni maksimal 85 dB untuk durasi kerja 8 jam per hari. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif dan terkontrol akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan sehat, yang mendukung kinerja serta produktivitas karyawan.

Selain permasalahan lingkungan kerja pada kebisingan, CV. Adhi Hidayah juga menghadapi permasalahan lingkungan kerja dalam efektivitas jam kerja. Jadwal kerja yang diterapkan di perusahaan saat ini cenderung tidak efisien dan kurang terstruktur dengan baik. Secara umum, karyawan memulai aktivitas kerja sejak pukul 04.00 pagi hingga pukul 08.00, kemudian dilanjutkan dengan waktu istirahat hingga pukul 11.00. Setelah itu, kegiatan operasional kembali berlangsung mulai pukul 11.00 hingga pukul 14.00. Selanjutnya, karyawan kembali beristirahat hingga pukul 19.00, dan melanjutkan pekerjaan pada sesi malam hari dari pukul 19.00 hingga pukul 23.00. Setelah sesi kerja malam selesai, karyawan diberikan waktu istirahat dan kembali bekerja keesokan harinya dengan pola jadwal yang sama. Pola kerja yang berlangsung dalam beberapa sesi ini, diselingi

dengan waktu istirahat yang cukup panjang di antara sesi-sesi kerja, dinilai belum optimal dalam mendukung efisiensi operasional dan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, jeda waktu yang panjang antara sesi kerja siang dan malam juga berpotensi menurunkan fokus dan motivasi kerja, serta menyulitkan perencanaan jadwal produksi secara menyeluruh. Selain itu juga seluruh karyawan bekerja dalam pola waktu yang sama tanpa sistem shift. Kondisi ini berbeda dengan perusahaan lain yang umumnya menerapkan sistem kerja shift, misalnya shift pagi hingga sore dan shift sore hingga malam, sehingga jam kerja lebih teratur dan beban kerja lebih merata. Pola kerja tanpa shift dan dengan jeda istirahat yang panjang menyebabkan jam kerja menjadi kurang efektif. Selain menyebabkan kelelahan akibat waktu kerja yang tersebar dan tidak konsisten, kondisi ini juga menghambat produktivitas karena energi karyawan cepat terkuras, terutama bagi mereka yang bekerja sejak dini hari. Sistem kerja seperti ini juga tidak sesuai dengan prinsip ergonomi kerja, karena ritme kerja yang tidak stabil berpotensi meningkatkan stres kerja dan menurunkan akurasi pekerjaan (Gustara *et al.*, 2023). Kurangnya manajemen waktu kerja yang efisien berdampak pada tidak optimalnya hasil produksi dan pencapaian target kerja harian. Namun demikian, sistem jam kerja tanpa shift juga memiliki beberapa kelebihan. Di antaranya adalah kemudahan dalam koordinasi tim karena semua karyawan bekerja pada waktu yang sama, serta terciptanya rasa kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan (Wulandari & Suryani, 2020). Selain itu, adanya jeda istirahat yang panjang memungkinkan karyawan memulihkan tenaga di tengah padatnya aktivitas produksi. Dari sisi efisiensi biaya, sistem ini tidak memerlukan tambahan insentif shift malam, sehingga mengurangi beban operasional perusahaan (Wibowo, 2020). Akan tetapi, secara keseluruhan, kelemahan dari sistem ini lebih dominan, terutama dalam aspek produktivitas, kelelahan, serta efektivitas kerja harian. Menurut penelitian oleh Safitri, Yulita, & Nurhasanah (2021), sistem kerja yang tidak efisien dan jam kerja yang terlalu panjang atau tidak terstruktur dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perbaikan terhadap sistem jadwal kerja dan penerapan manajemen waktu yang lebih terstruktur menjadi penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Di sisi lain, masalah kompensasi menjadi salah satu faktor krusial yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Saat ini, fenomena yang terjadi di CV. Adhi Hidayah menunjukkan bahwa sistem

kompensasi yang diterapkan belum mampu mendorong produktivitas secara menyeluruh dan merata. Kompensasi hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja lembur serta pada momen tertentu seperti perayaan Hari Raya Idul Fitri. Sementara itu, karyawan bagian kantor memperoleh insentif tambahan berupa bonus bulanan berdasarkan pencapaian target kerja. Kondisi ini menciptakan kesenjangan yang signifikan antara karyawan di bagian produksi dan bagian kantor dalam hal penghargaan atas kinerja. Padahal, karyawan produksi memiliki beban kerja fisik yang berat, waktu kerja yang tidak fleksibel, dan tekanan tinggi selama proses produksi makanan berlangsung. Ketidaksetaraan ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, dan berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan. Menurut Herawati *et al.*, (2021), sistem kompensasi yang ideal adalah sistem yang tidak hanya mempertimbangkan profit perusahaan, tetapi juga mampu menjamin kepuasan kerja karyawan, menarik tenaga kerja berkualitas, serta mempertahankan karyawan yang sudah ada. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi nyata yang telah diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika kompensasi tidak diberikan secara adil dan proporsional, karyawan cenderung merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya dapat memicu turnover intention, penurunan semangat kerja, bahkan konflik antar divisi. Lebih lanjut, kompensasi yang tidak hanya berbentuk finansial langsung, seperti gaji dan lembur, tetapi juga berupa kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesejahteraan, pelatihan pengembangan diri, dan sistem penghargaan berbasis kinerja, terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja (Taha & Jabid, 2022). Kombinasi dari kompensasi finansial dan non-finansial akan memperkuat persepsi keadilan di tempat kerja, menciptakan suasana kerja yang sehat, serta mendorong pencapaian target kerja yang optimal. Oleh karena itu, CV. Adhi Hidayah perlu melakukan evaluasi dan restrukturisasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang ada, agar mencakup seluruh lini karyawan secara adil dan proporsional. Penerapan sistem insentif berbasis kinerja untuk karyawan produksi, bonus kehadiran, maupun reward non-finansial seperti pengakuan atas prestasi atau peluang pelatihan, dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan kebijakan kompensasi yang lebih adil, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor mediasi penting dalam mengatasi kedua permasalahan di CV. Adhi Hidayah. Pertama pada kepuasan kerja yang tinggi, dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang kondusif termasuk pengurangan kebisingan di area produksi akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Kedua, Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara adil mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja fisik, dan kompensasi, CV. Adhi Hidayah dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, dapat dirumuskan permasalahan berikut:

1. Kebisingan dan jam operasional di lingkungan kerja area produksi berdampak negatif pada kepuasan kerja, kesehatan, dan produktivitas karyawan.
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi lebih.
3. Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam menghubungkan lingkungan kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang tercantum pada latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah untuk mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan. Penelitian ini juga akan menjadi sumber referensi untuk penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang kinerja pegawai.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan untuk memahami manfaat dari lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan, sehingga kinerja dan kualitas pelayanan publik mereka dapat meningkat.

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban awal atau sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Disebut sementara karena hipotesis didasarkan pada teori yang relevan, namun belum didukung oleh bukti empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Menurut Abubakar (2021), hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris dan menggambarkan hubungan yang ingin diteliti. Dengan kata lain, hipotesis adalah jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan, tetapi masih memerlukan pembuktian melalui data dan fakta di lapangan. Dalam penelitian ini, beberapa hipotesis telah dirumuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan teori yang relevan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *H1* : Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. *H2* : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
3. *H3* : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4. *H4* : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
5. *H5* : Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan.