



## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pusat Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta

<sup>1</sup>Adhitya Ibanda Putera, S. Kom, M.I.S, <sup>2</sup>Rasenda, S. Kom, M.Kom,  
<sup>3</sup>Hari Wiyana, S.Kom, M.Kom, <sup>4</sup>Afifah Tri Asih.

<sup>1-4</sup>Universitas Teknologi Muhammadiyah Jakarta

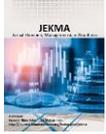
e-mail: <sup>1</sup>adhitya@utmj.ac.id, <sup>2</sup>[rasenda@utmj.ac.id](mailto:rasenda@utmj.ac.id), <sup>3</sup>[hari.wiyana@utmj.ac.id](mailto:hari.wiyana@utmj.ac.id),

Received: 2024-01-16  
Revised: 2024-03-10  
Accepted: 2024-03-27

Page : 26-46

**Abstrak :** Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta, sebuah lembaga penyiaran publik yang harus beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data dari 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan. (7) Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hanya kompensasi yang memiliki dampak langsung dan signifikan pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang penting dalam hubungan ini. Penelitian ini menyarankan evaluasi dan penyesuaian skema kompensasi serta perbaikan lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di RRI Jakarta.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



**Abstract :** *In the era of globalization and rapid technological advancement, human resources (HR) have become a key factor in a company's success. This study focuses on the impact of compensation and work environment on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta, a public broadcasting institution that must adapt quickly to remain relevant and competitive. The study employs Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) to analyze data from 150 respondents. The findings reveal that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work environment does not have a significant impact on employee performance. (3) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. (4) Work environment also has a positive and significant effect on job satisfaction. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (6) Job satisfaction acts as a mediator between compensation and employee performance. (7) Job satisfaction also mediates the relationship between work environment and employee performance. These findings emphasize that while both compensation and work environment positively influence job satisfaction, only compensation has a direct and significant impact on employee performance. Job satisfaction plays a crucial mediating role in this relationship. The study suggests evaluating and adjusting compensation schemes and improving the work environment to optimize employee performance at RRI Jakarta.*

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



**Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## 1 Pendahuluan

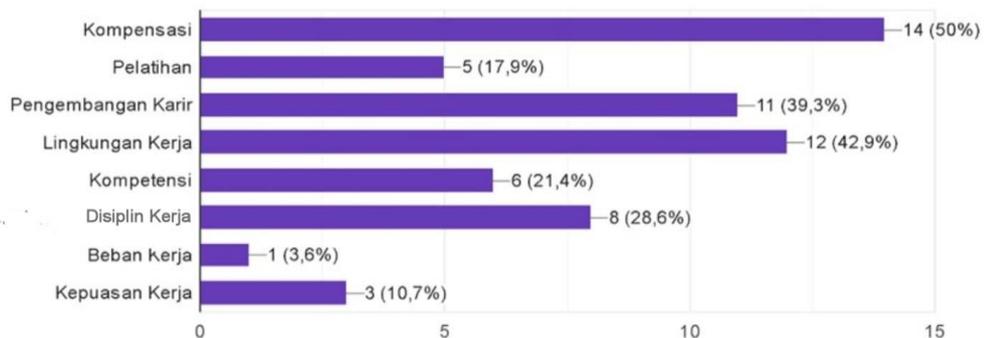
Di era modernisasi global, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Mustika, 2019). Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat penggerak dalam setiap aktivitas perusahaan, dan manajemen SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup (Silaen et al., 2021). Untuk tetap bertahan dan berkembang, organisasi dan perusahaan harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat serta berinovasi.

Lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia memiliki peran penting dalam menyebarkan informasi dan edukasi kepada masyarakat. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia adalah badan hukum yang didirikan oleh negara dengan sifat independen, netral, dan non-komersial. RRI bertujuan memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat serta informasi untuk bangsa dan negara (ppid.rri.go.id, 2022). Sebagai organisasi penyiaran, RRI Jakarta dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat memberikan siaran yang berkualitas bagi masyarakat.

Kinerja merupakan faktor yang perlu dioptimalkan, sebab kinerja memiliki keterkaitan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi (Kurniawan, 2021).

Penilaian kinerja pegawai di Kantor Pusat RRI di Jakarta dilakukan secara rutin setiap tahun dengan menggunakan pedoman nilai-nilai standar yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 (peraturan.bpk.go.id, 2019). Dalam mengidentifikasi faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor pusat RRI, peneliti melakukan pra-survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara acak kepada 30 responden. Hasilnya bisa dilihat pada gambar berikut :

Pilih salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan



**Gambar 1 1 Hasil Pra Survey Faktor Yang Mempengaruhi SKinerja Karyawan di Kantor RRI Jakarta**

Sumber : Data Olahan Pra Survei Mei 2024

Dari Gambar 1.1 di atas, dengan 8 variabel, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada kantor pusat RRI Jakarta, terlihat bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di kantor pusat RRI Jakarta, dengan 14 responden menganggap bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pusat RRI Jakarta, sementara untuk Lingkungan Kerja, 12 responden menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor tersebut.

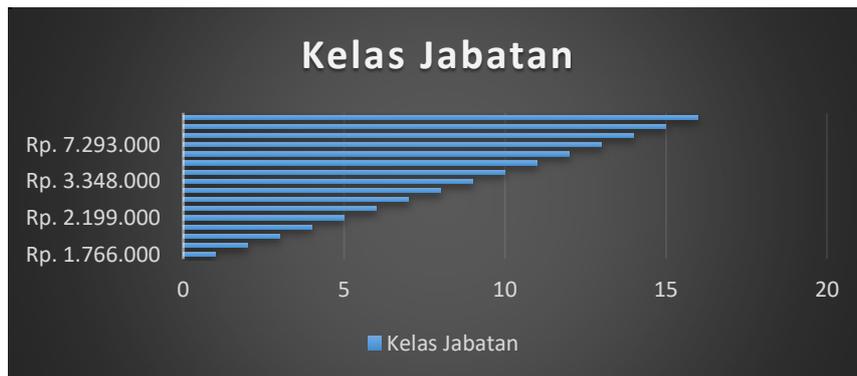
Hasil survey di atas menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di RRI Jakarta. Kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi tenaga kerja dapat berupa apa pun, sebagai penghargaan atas kinerja yang baik karyawan (Hidayat, 2021). Pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan hidup mereka yang semakin meningkat setiap tahunnya (Sugiarti, 2020). Namun, di RRI Jakarta menunjukkan perbedaan dengan temuan tersebut. Banyak karyawan yang merasa ketidakpuasan terkait kompensasi, yang tampaknya tidak sebanding dengan kinerja dan kontribusi mereka. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaji pokok bukan satu-satunya komponen kompensasi ada banyak tunjangan, bonus, dan insentif lainnya.

**Tabel 1.1 Tunjangan Kinerja Karyawan RRI Jakarta**

Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	Rp. 1.766.000
Kelas	Tunjangan Kinerja Per

Jabatan	Kelas Jabatan
2	Rp. 1.867.000
3	Rp. 1.972.000
4	Rp. 2.082.000
5	Rp. 2.199.000
6	Rp. 2.399.000
7	Rp. 2.616.000
8	Rp. 2.927.000
9	Rp. 3.348.000
10	Rp. 3.952.000
11	Rp. 4.519.000
12	Rp. 6.045.000
13	Rp. 7.293.000
14	Rp. 9.600.000
15	Rp. 12.518.000
16	Rp. 17.413.000

Sumber : perdirut RRI No 1 Tahun 2024



**Gambar 2.2 Grafik Kelas Jabatan**

Struktur kompensasi yang diterapkan menunjukkan variasi tunjangan kinerja yang jelas antar kelas jabatan, dengan tunjangan terendah sebesar Rp. 1.766.000 untuk Kelas Jabatan 1 dan tunjangan tertinggi sebesar Rp. 17.413.000 untuk Kelas Jabatan 16. Karyawan dengan tunjangan lebih tinggi mungkin merasa lebih dihargai dan termotivasi, sedangkan karyawan dengan tunjangan lebih rendah mungkin merasa kurang dihargai yang berdampak kepada kinerja mereka (Maskuri & Suyanto, 2023). Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan dan menyesuaikan kompensasi agar lebih adil dan sesuai untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mendukung keberhasilan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas (Nuryasin et al., 2016). Lingkungan kerja yang nyaman dapat



meningkatkan kinerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan umum karyawan (Ahmad et al., 2022). Fenomena yang terjadi di RRI Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya mencerminkan kondisi ideal tersebut. Banyak karyawan yang melaporkan rendahnya semangat dan kreativitas, serta adanya peningkatan stres dan konflik internal. Masalah ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti fasilitas yang kurang memadai, komunikasi yang kurang efektif, dan manajemen yang tidak konsisten. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara harapan yang diungkapkan dalam penelitian dan realitas yang dihadapi di RRI Jakarta, sehingga perlu adanya upaya perbaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sesuai dengan temuan penelitian tersebut. Karena lingkungan kerja yang nyaman, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Maftuchach & Salfadilla, 2020).

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal, tetapi juga oleh dampak kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh pekerja mengenai kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan lainnya (Putra et al., 2023). Kepuasan kerja mencakup hal-hal seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan atas kinerja, dan tantangan pekerjaan (Suryani, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Wulandari & Cahyono, 2021). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai pekerjaan mereka, termasuk aspek seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi sosial di tempat kerja.

Penelitian oleh Herispon & Firdaus (2022) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian oleh Rohim (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman, karyawan merasa lebih termotivasi dan puas, yang berdampak baik pada kinerja mereka.

Meskipun sudah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, masih terdapat gap dalam studi-studi yang fokus pada konteks organisasi media, khususnya Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta. Belum banyak penelitian yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja di RRI Jakarta mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika ini di RRI Jakarta dan bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi dalam konteks spesifik media penyiaran publik.

## **2 Tinjauan Literatur**

### **Manajemen**

Angger Aditama (2020) secara etimologinya, bahasa Italia yang berarti mengendalikan dan dari bahasa Inggris, to manage, yang berarti mengelola atau mengatur. Manajemen adalah seni mengatur, memimpin, membimbing, dan memanfaatkan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk meraih tujuan tertentu (Yaya Ruyatnasih & Megawati, 2018). Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu yang berkaitan dengan mengatur, mengarahkan, dan mengkoordinasikan sumber daya, baik manusia dan non-manusia, untuk mencapai tujuan.



### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sistem yang mengatur dan mengelola tenaga kerja, dengan tujuan memanfaatkan kemampuan dan keahlian setiap individu di berbagai tingkat organisasi untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Wardhana, 2023). Manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi ke karyawan, serta keadilan, kesehatan dan keselamatan, dan hubungan kerja.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Batjo & Shaleh (2018), seperti halnya manajemen umum yang memiliki berbagai fungsi, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga memiliki fungsi-fungsi tertentu, yaitu: Fungsi Manajerial terdiri dari : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*) sedangkan fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja (sdm), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Semua organisasi, termasuk perusahaan, selalu menetapkan tujuan dalam mengelola sumber daya mereka, termasuk sumber daya manusia. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2011) tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai berikut: menentukan kualitas dan jumlah karyawan yang akan memenuhi semua posisi di perusahaan, menjamin bahwa tenaga kerja saat ini dan masa depan tersedia, sehingga setiap pekerjaan dapat dipenuhi, mencegah mismanagement dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (kis) untuk meningkatkan produktivitas kerja, mencegah kekurangan dan kekurangan karyawan, menjadi dasar untuk program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, menjadi dasar untuk implementasi mutasi, baik vertikal maupun horizontal, dan menjadi dasar untuk evaluasi karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dan tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku (Rosminah, 2021). Kinerja yang baik juga didefinisikan sebagai kinerja yang mengikuti prosedur atau tata cara yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021). Kinerja diukur berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai tanggung jawab dan aturan yang berlaku.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas kerja (Siregar, 2022). Kompensasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena memahami lapangan pekerjaan adalah memastikan keseimbangan antara tanggung jawab dan imbalan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aturan yang berlaku ketika menerapkan sistem pembayaran (Putra et al., 2023). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan partisipasi, motivasi, dan kepuasan mereka, serta mengakui kontribusi mereka terhadap perkembangan perusahaan.

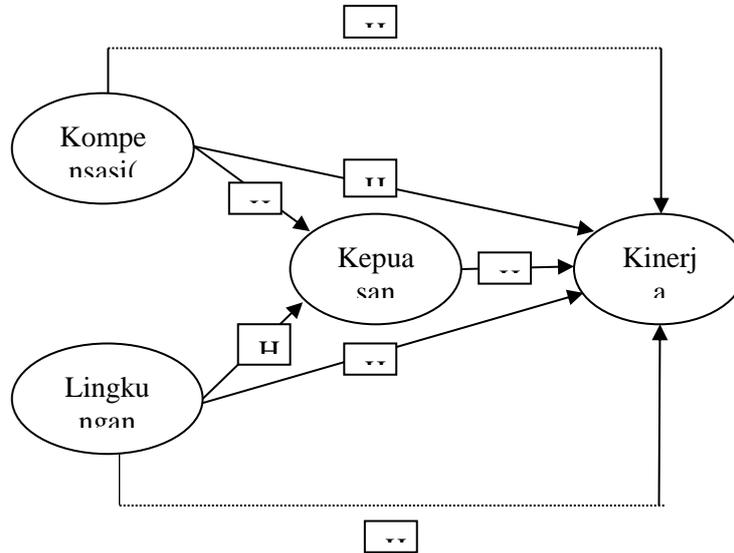
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka mencapai tujuan mereka (Sarip, 2023). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu, termasuk lingkungan fisik dan non fisik, tempat karyawan melakukan pekerjaannya dan yang mempengaruhi dirinya serta pekerjaannya (Budiasa, 2021). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendukung produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menghambat kinerja dan menyebabkan stres atau ketegangan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau emosi yang positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya, yang berkaitan dengan pengalamannya saat ini dan harapan mereka untuk masa depan (Prawira, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan. Ini berdampak langsung pada emosional dan tingkah laku mereka di tempat kerja, seperti kinerja, disiplin, dan moral kerja (Qomariah, 2021).

Hubungan antara variabel-variabel yang akan di teliti dalam penelitian akan digambarkan dalam gambar berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah karena hipotesis ini bersifat sementara. Jadi perlu untuk dibuktikan kebenarannya dengan melalui data yang sudah dikumpulkan. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Radio Republik Indonesia.
- H4: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Radio Republik Indonesia.
- H5: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.
- H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.

### **3 Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2024 hingga Agustus 2024. Tempat penelitian dilakukan di Kantor Pusat Radio Republik Indonesia (RRI) yang berlokasi di Jalan Merdeka Barat 4-5 10110 Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. penelitian ini bersifat kausal dengan menggunakan data primer yang diperoleh

dari hasil kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal penelitian, literatur, dan buku-buku.

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum adalah 100 Sempel.

Teknik analisis data menggunakan analisis data metode SEM (*Structural Equation Model*) dengan membuat diagram jalur (*path analysis*) melalui *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari dua model: outer model dan inner model (Wati, 2017:192). Pengujian hipotesis dalam model *Partial Least Squares* (PLS) dilakukan dengan menggunakan nilai p-value sebagai dasar untuk membuat keputusan.

#### 4 Hasil dan Pembahasan

##### Gambaran Umum Perusahaan

Radio Republik Indonesia (RRI) didirikan pada tanggal 11 September 1945, hanya beberapa hari setelah Proklamasi Kemerdekaan Indonesia. Sebagai satu-satunya radio dengan nama negara, RRI mengemban peran penting dalam perjuangan dan penyebaran proklamasi kemerdekaan. Sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan non-komersial, RRI berada di bawah tanggung jawab Presiden. Tempat kedudukan RRI di ibukota negara dan memiliki stasiun penyiaran di pusat dan daerah. RRI menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan penyiaran radio publik, serta administrasi dan pengelolaan sumber daya. Regulasi lebih lanjut diperlukan untuk mengatur secara rinci tentang kelembagaan dan operasional RRI sesuai amanat dalam Undang-undang Penyiaran. Pemerintah mengkoordinasikan penyusunan Peraturan Pemerintah guna memastikan RRI berperan efektif dalam pengelolaan penyiaran radio dan televisi sesuai dengan UUD 1945 dan putusan Mahkamah Konstitusi.

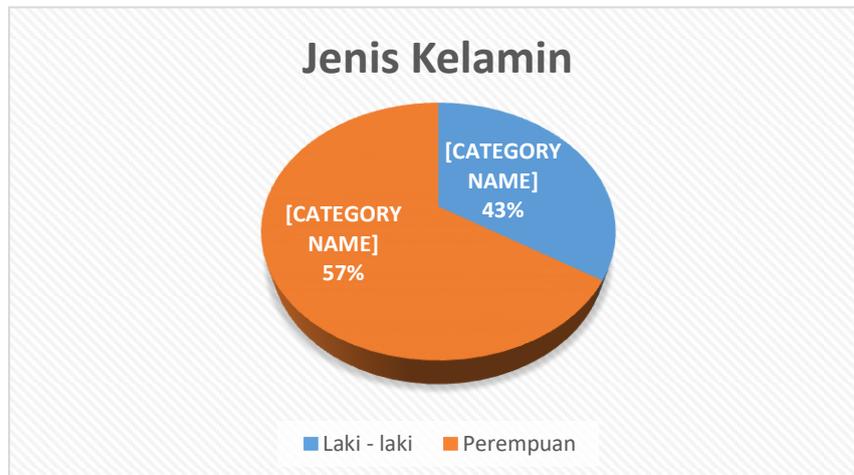
##### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, beberapa karakteristik responden telah di pilih untuk memudahkan identifikasi responden. Kuesioner ini telah disebar kepada 150 responden, dan kemudian identitas responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa bekerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	65	43%
Perempuan	85	57%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023



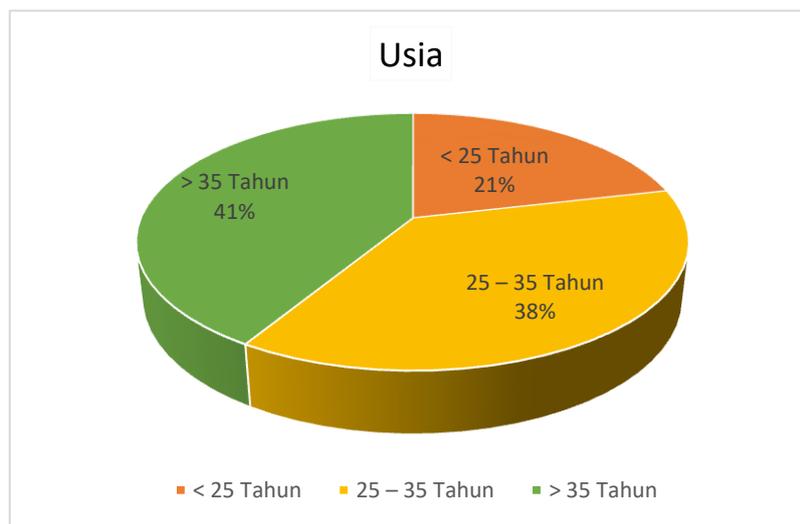
Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian tabel 4.1, dari total 150 responden yang di teliti, terdapat 85 responden sebesar (57%) yang berjenis kelamin perempuan dan 65 responden sebesar (43%) yang berjenis laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah mencapai 85 orang atau 57%.

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	32	21%
25 - 35 Tahun	56	38%
> 35 Tahun	62	41%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023



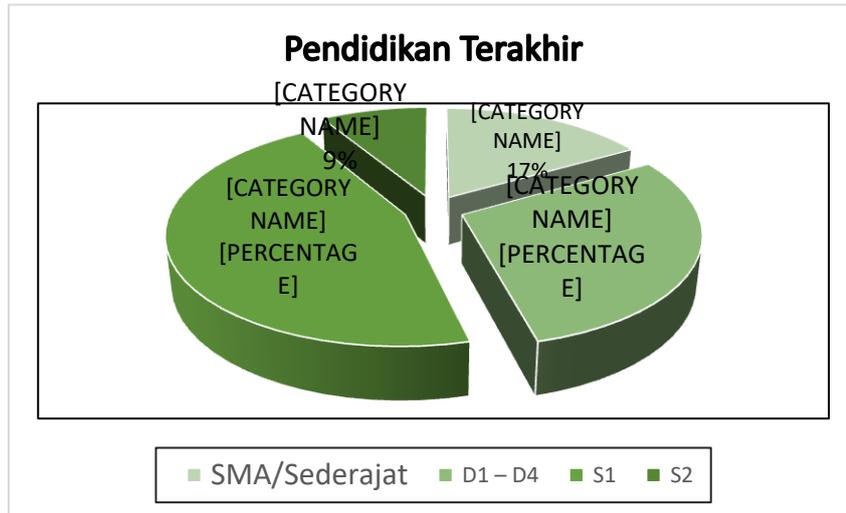
**Gambar 4.3 Grafik Usia Responden**

Berdasarkan hasil peneliti mendapatkan 150 responden di teliti, ada beberapa kelompok usia yang dapat diamati. Di antaranya adalah 32 orang sebesar 21% berusia kurang dari 25 tahun, 56 orang sebesar 38% berusia antara 25 – 35, dan 62 orang sebesar 41% berusia lebih dari 35 Tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa usia di dominasi oleh responden yang berusia > 35 Tahun sebanyak 62 orang dengan persentase 41%.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	25	17%
D1 - D3	44	29%
S1	68	45%
S2	13	9%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023



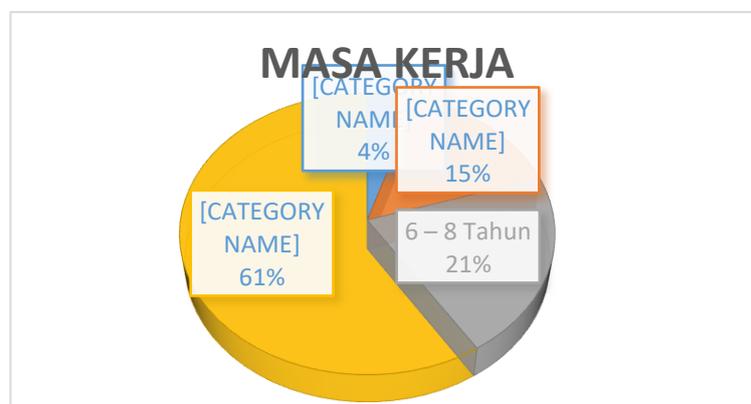
**Gambar 4.4 Grafik Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan bahwa dari total responden, 25 orang sebesar 17% memiliki latar belakang pendidikan SMK/SMA. Sebanyak 44 orang sebesar 29% memiliki pendidikan diploma (D1 – D4), 68 orang sebesar 45% memiliki pendidikan S1. Sedangkan 13 orang atau sekitar 9% memiliki pendidikan S2.

**Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden**

Masa Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	6	4%
2 - 5 tahun	22	15%
6 - 8 tahun	31	21%
> 8 tahun	91	61%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023



**Gambar 4.5 Grafik Lama Masa Kerja**

Berdasarkan Tabel 4.4 peneliti mendapatkan 150 responden dan terdapat karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagai berikut: kurang dari 2 tahun sebanyak 6 orang (4%), 2 – 5 tahun sebanyak 22 orang (15%), 6 – 8 tahun sebanyak 31 orang (21%), dan lebih dari 8 tahun sebanyak 91 orang (61%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki lama masa kerja lebih dari 8 tahun, yakni sebesar 61%.

**Hasil Analisis Data**

**Distribusi data**

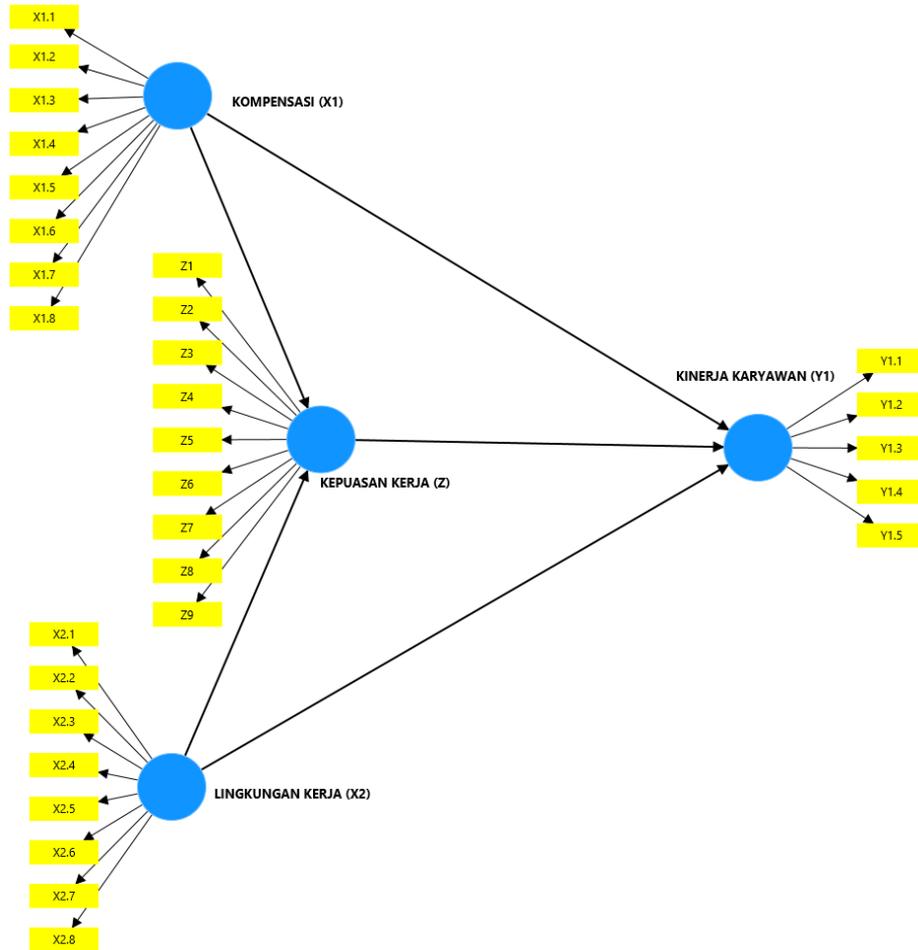
Variabel Penelitian	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kompensasi (X1)</b>											4,01
X1.1	0	0	3	2,0	47	31,3	61	40,7	39	26,0	3,91
X1.2	2	1,3	7	4,7	31	20,7	59	39,3	51	34,0	4,00
X1.3	0	0	4	2,7	47	31,3	61	41	38	25	3,89
X1.4	0	0	4	2,7	39	26,0	62	41,3	4	30	3,99
X1.5	0	0	2	1,3	33	22,0	63	42,0	52	35	4,10
X1.6	0	0	3	2,0	41	27,3	61	40,7	45	30	3,99
X1.7	1	7	2	1,3	24	16,0	73	48,7	50	33	4,13
X1.8	0	0	5	3,3	32	21	64	43	49	33	4,05
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>											4,09
X2.1	0	0	3	2,0	24	16,0	74	49,3	49	32,7	4,13
X2.2	0	0	1	7	37	24,7	64	42,7	48	32,0	4,06
X2.3	0	0	4	2,7	27	18,0	60	40,0	59	39,3	4,16
X2.4	0	0	2	1,3	28	18,7	68	45,3	52	34,7	4,13
X2.5	0	0	3	2,0	49	32,7	51	34,0	47	31,3	3,95
X2.6	0	0	0	0	28	18,7	74	49,3	48	32,0	4,13
X2.7	0	0	3	2,0	34	33,7	65	43,3	48	32,0	4,05
X2.8	0	0	4	2,7	32	21,3	61	40,7	53	35,3	4,09
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>											4,05
Z.1	0	0	1	7,0	22	14,7	71	47,3	56	37,3	4,21
Z.2	0	0	1	7,0	33	22,0	75	50,0	41	27,3	4,04
Z.3	0	0	1	7,0	33	22,0	77	51,3	39	26,0	4,03
Z.4	0	0	1	7,0	35	23,3	75	50,0	39	26,0	4,01
Z.5	0	0	2	1,3	37	24,7	72	48,0	39	26,0	3,99
Z.6	1	7	3	2,0	27	18,0	70	46,7	49	32,7	4,09
Z.7	0	0	3	2,0	27	18,0	74	49,3	46	30,7	4,09
Z.8	0	0	2	1,3	34	22,7	62	41,3	52	34,7	4,09
Z.9	2	1,3	5	3,3	41	27,3	61	40,7	41	27,3	3,89
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>											4,09
Y1.1	0	0	2	1,3	29	19,3	69	46,0	50	33,3	4,11
Y1.2	0	0	5	3,3	32	21,3	64	42,7	49	32,7	4,05
Y1.3	0	0	1	7,0	22	14,7	71	47,3	56	37,3	4,21
Y1.4	0	0	1	7,0	33	22,0	75	50,0	41	27,3	4,04
Y1.5	0	0	1	7,0	33	22,0	77	51,3	39	26,0	4,03

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel yang di rangkum sebagai berikut:

Pada variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai rata – rata 4,01. Indikator terbesar mengenai dengan nilai 4,13 insentif yang diberikan berupa uang atau bonus sesuai dengan prestasi kerja dan dengan nilai terendah sebesar 3,89 mengenai gaji dan upah yang diterima sudah adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerja. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai rata – rata 4,09. Nilai tertinggi adalah 4,16, yang menunjukkan kepuasan terkait area kerja yang dirancang untuk mengurangi gangguan suara. Sementara itu, nilai terendah adalah 3,95, yang mencerminkan pendapat tentang ruang gerak dan jarak antar karyawan di tempat kerja yang dianggap memadai. Variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai rata – rata 4,05. Nilai terbesar adalah 4,21 yang menunjukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki. Sementara tu, nilai

terendah sebesar 3,89 senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu memberikan saran dan dukungan saat menghadapi kesulitan dalam bekerja. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata – rata sebesar 4,09. Nilai tertinggi adalah 4,21, kemampuan dalam mengelola waktu dengan baik dan efektif, sehingga pekerjaan selalu selesai tepat waktu. Nilai terendah adalah 4,03, yang menunjukkan komitmen tinggi dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk perusahaan.

### Uji Convergent Validity (Validitas Konvergen)



Gambar 4.6 Diagram Path Variabel Penelitian

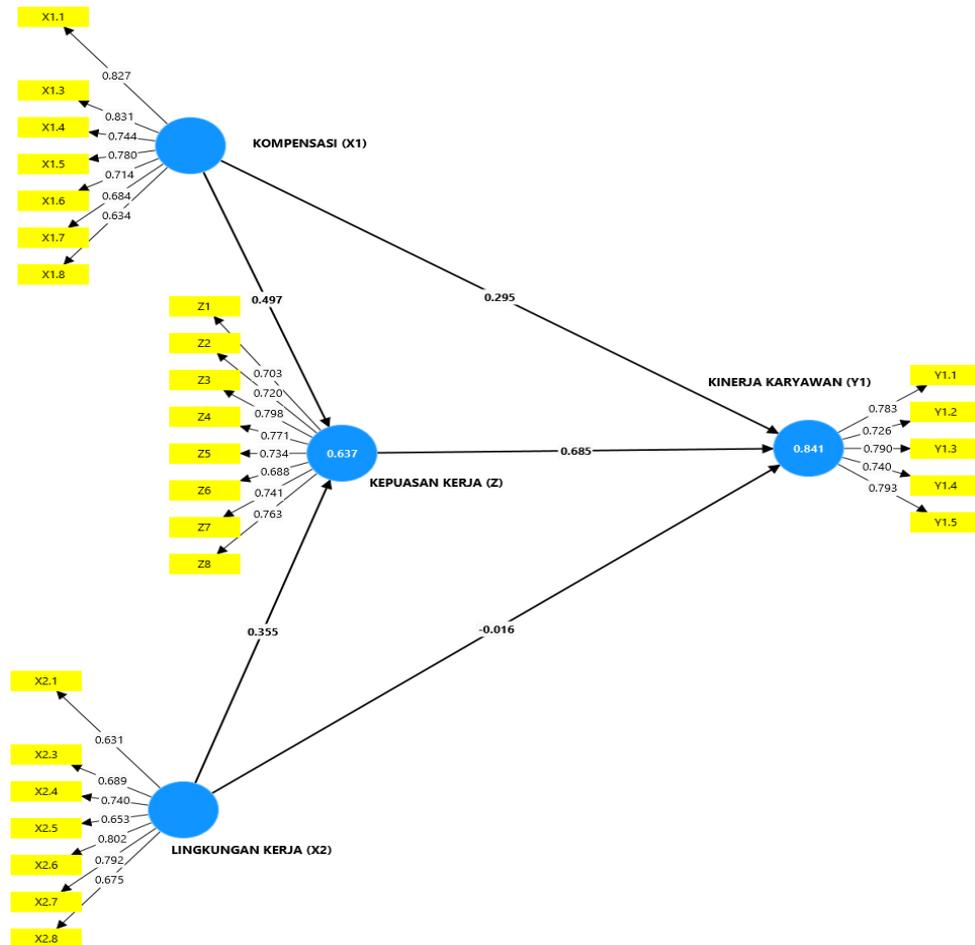
Sebelum menganalisis model jalur dan menguji hipotesis, perlu dilakukan pengecekan validitas dan reliabilitas dari masing-masing dimensi dan indikatornya. Suatu ukuran refleksif dianggap valid jika nilai loading ( $\lambda$ ) dengan variabel Laten yang diukur mencapai 0,5 atau lebih. Jika salah satu indikator memiliki nilai loading ( $\lambda$ ) kurang dari 0,5, maka indikator tersebut perlu dihapus karena tidak cukup baik untuk mengukur variabel Laten dengan akurat.

Berikut adalah hasil output dari analisis faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 4.7 Loading factor variabel penelitian

Pengujian nilai loading faktor menunjukkan bahwa saat dilakukan pengujian validitas konvergen terhadap loading faktor, variabel X1.2, X2.2 dan Z9 memiliki nilai *convergent validity* yang rendah maka indikator yang kurang dari 0,5 sebaiknya dihilangkan. Sesudah indikator tersebut di drop kemudian dilakukan analisis kembali. Berikut ini adalah hasil output ke dua diagram jalur persamaan struktural. *Loading factor* untuk telah memenuhi *convergent validity*, yaitu nilai indikator lebih besar dari 0,5.



Gambar 4.8 Reloading Factor Variabel Penelitian

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Construct Reliability dan validitas pada nilai Cronbach Alpha, disyaratkan nilai harus lebih besar dari 0,7. Selain itu, nilai rho\_A juga harus melebihi angka 0,7, sementara Composite Reliability harus lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.7 Pengujian Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<b>KEPUASAN KERJA (Z)</b>	0.882	0.885	0.907	0.548
<b>KINERJA KARYAWAN</b>	0.825	0.829	0.877	0.588

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(Y1)				
<b>KOMPENSASI (X1)</b>	0.866	0.868	0.898	0.559
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>	0.838	0.846	0.879	0.510

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa semua konstruk variabel telah memenuhi syarat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada setiap konstruk variabel (variabel Laten) dapat diandalkan atau reliabel. Hasil output reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki composite reliability lebih dari 0,6. Nilai rho\_A dan cronbach's alpha di atas 0,7.

#### Inner Model (Goodness Of Fit Model) R Square (R<sup>2</sup>)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dan mengevaluasi kesesuaian model (goodness of fit model) dengan melihat nilai R-Square (R<sup>2</sup>).

**Tabel 4.8 Uji R Square**

Variabel	R Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.637	0.632
Kinerja Karyawan	0.841	0.838

Nilai R Square sebesar 0,67 menunjukkan hubungan yang (kuat), 0,033 menunjukkan hubungan yang (moderat), dan 0,19 menunjukkan hubungan yang (lemah). Penilaian kualitas atau kesesuaian model (goodness of fit) dapat dilihat dari nilai Q-square. Dalam mengukur kecocokan model (*Goodness Of Fit Model*), digunakan nilai *predictive relevance (Q<sup>2</sup>)* (Wati, 2017:239). Untuk menghitung nilai *predictive relevance (Q<sup>2</sup>)*, digunakan rumus berikut ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.637) (1 - 0.841)$$

$$Q^2 = 1 - (0,363) (0,159)$$

$$Q^2 = 1 - 0,057717$$

$$Q^2 = 0,942$$

Model struktural dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.9 Uji R Square**

Variabel	R Square (R <sup>2</sup> )
Kepuasan Kerja	0.637
Kinerja Karyawan	0.841
Prediction relevance Q Square (Q <sup>2</sup> )	0,942

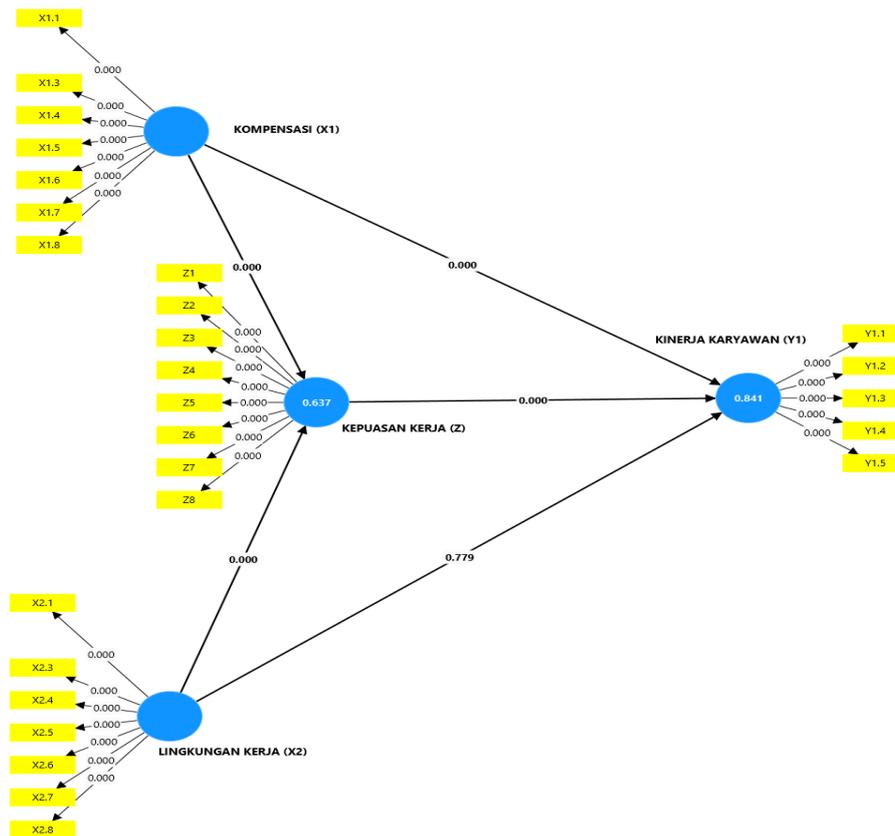
Berdasarkan model penelitian diatas nilai R<sup>2</sup> untuk Kepuasan Kerja adalah 0,637, hasil ini menunjukkan bahwa 63% dari tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sementara 37% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Sementara itu, nilai  $R^2$  untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,841 hal ini menjelaskan bahwa 84% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil dari nilai prediktif relevansi ( $Q^2$ ) untuk model struktural dalam penelitian ini adalah 0,942 atau 94% artinya model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan dikaitkan beberapa variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu model dapat dikatakan sangat baik atau model memiliki nilai prediktif yang sangat baik. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini melihat nilai P Values dengan tingkat signifikan di 0,05. Berikut merupakan hasil pengukuran nilai signifikansi dan diagram hubungan dari masing masing variable.



**Gambar 4.9 Output Diagram Path Penelitian**

Dari diagram *path* dan *output* pengujian hipotesis diatas, secara keseluruhan indikator pada tiap variabel memiliki nilai t- statistik > 1,96 ( $t_{table}$ ). Sehingga indikator tersebut dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel.

**Tabel 4.10 Path Coefficients (Mean, STDEV, P-Values)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
<b>KEPUASAN KERJA (Z) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	0.685	0.684	0.050	13.804	0.000	Signifikan
<b>KOMPENSASI (X1) -&gt; KEPUASAN KERJA (Z)</b>	0.497	0.499	0.075	6.619	0.000	Signifikan
<b>KOMPENSASI (X1) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	0.295	0.295	0.067	4.369	0.000	Signifikan
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; KEPUASAN KERJA (Z)</b>	0.355	0.355	0.086	4.143	0.000	Signifikan
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	-0.016	-0.015	0.057	0.281	0.779	Tidak Signifikan

Berdasarkan gambar 4.7 dan tabel 4.11 di atas maka dapat diperoleh sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,295 (positif) dengan probabilitas P Values sebesar (0,000 < 0,05) dan nilai  $t_{\text{statistik}} 4.369 > 1,96 (t_{\text{table}})$  pada taraf  $\alpha = 0,05 (5\%)$ . sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur (-0.016) (negative) dengan probabilitas nilai P-values sebesar (0,779 > 0,05) nilai  $t_{\text{statistik}} 0,281 < 1,96 (t_{\text{table}})$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan.
3. Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur (0.497) (positif) dengan probabilitas P-values sebesar (0,000 < 0,05) dan nilai  $t_{\text{statistik}} 6.619 > 1,96 (t_{\text{table}})$  pada taraf  $\alpha = 0,05 (5\%)$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur (0.355) (positif) dengan probabilitas nilai P-values sebesar (0,000 < 0,05) dan nilai  $t_{\text{statistik}} 4.143 > 1,96 (t_{\text{table}})$  pada taraf  $\alpha = 0,05 (5\%)$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.
5. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur (0.685) (positif) dengan probabilitas P-values sebesar (0,000) < 0,05) dan nilai  $t_{\text{statistik}} 13.804 > 1,96 (t_{\text{table}})$  pada taraf  $\alpha = 0,05 (5\%)$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Jika P-Values < 0,05, maka pengaruhnya signifikan dan variabel intervening berperan dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Sebaliknya, jika P-Values > 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan dan variabel intervening tidak berperan dalam memediasi hubungan tersebut.

**Tabel 4.11 Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, P-Values)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	Tstatistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
<b>KOMPENSASI (X1) -&gt; KEPUASAN KERJA (Z) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	0.341	0.341	0.057	5.969	0.000	Signifikan
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2) -&gt; KEPUASAN KERJA (Z) -&gt; KINERJA KARYAWAN (Y1)</b>	0.243	0.243	0.061	4.008	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,341 menunjukkan adanya arah hubungan positif. Serta Nilai P-values sebesar (0,000 > 0,05) maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mengantari/memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,243 menunjukkan adanya arah hubungan positif. Serta Nilai P-values sebesar (0,000 > 0,05) maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mengantari/memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh P Values 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien 0.295 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RRI Jakarta. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena ini adalah sumber penghasilan mereka dan berdampak pada status sosial serta standar hidup. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan hasil kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi rendah, kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan demikian, sesuai dengan hasil penelitian (Rusdi & Rahadi, 2024), (Saputri & Husnul Hotima, 2024) yang menyatakan bahwa di antara variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh P Values 0,779 > 0,05 dan nilai koefisien -0.016 menunjukkan angka negative, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RRI Jakarta. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan memberikan respon paling rendah terhadap indikator “ruang gerak” di tempat kerja. Meskipun ruang gerak yang lebih luas seharusnya memberikan fleksibilitas, kenyataannya karyawan merasa bahwa ruang gerak yang disediakan tidak mendukung kinerja mereka dengan baik, sehingga dapat menurunkan produktifitas mereka. Lingkungan kerja yang baik seharusnya bisa meningkatkan kinerja karyawan, namun lingkungan kerja RRI Jakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi lingkungan pada kinerja



karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siki, 2021), (Kumalasari & Efendi, n.d.), (Yerita et al., 2022) yang menyatakan bahwa di antara variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh P Values  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien 0.497 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RRI Jakarta. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi di terima memadai dan sesuai, karyawan akan lebih termotivasi untuk semangat bekerja. dengan demikian, kompensasi yang baik bisa membuat karyawan lebih puas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2022), (Siki, 2021), (Marcelia et al., 2022) menyatakan bahwa di antara variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh P Values  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien 0.355 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RRI Jakarta. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya, karyawan akan bekerja lebih cepat dan efektif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Widiarto et al., 2024), (Rusdi & Rahadi, 2024) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Berdasarkan uji variabel hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh P Values  $0,00 > 0,05$  dan nilai koefisien 0.685 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RRI Jakarta. Ketika seorang karyawan merasa puas, mereka cenderung bekerja lebih efektif. Tingkat efektivitas kerja ini berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka di perusahaan. Umumnya, pekerja yang produktif merasa senang dengan pekerjaan mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan di RRI Jakarta. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani et al., 2021), (Siki, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh P Values  $0,000 > 0,05$  dan nilai koefisien 0.341 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RRI Jakarta. Wulandari & Cahyono, (2021) Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai respons atau sudut pandang karyawan terhadap berbagai aspek karir mereka, termasuk jenis pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan situasi sosial di tempat kerja. Teori terkait menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kinerja dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan. Di RRI Jakarta, kompensasi yang memadai menurut harapan karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Widiarto et al., 2024), (Rusdi & Rahadi, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh P Values  $0,000 > 0,05$  dan nilai koefisien 0.243 menunjukkan angka positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Jakarta. Wijayanti & Winarno, (2020) mengatakan Lingkungan kerja yang buruk menghambat karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi mereka. Oleh karena itu, sangat



penting bagi rri jakarta untuk memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan lingkungan yang baik, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja lebih cepat dan lebih efektif, karena mereka merasa telah berhasil menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rusdi & Rahadi, 2024), (Saputri & Husnul Hotima, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5 Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi secara memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, menegaskan pentingnya kompensasi dalam mendukung produktivitas.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kontribusinya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap penting dalam penelitian ini.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai meningkatkan kepuasan karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menjadikannya faktor kunci dalam meningkatkan kinerja.
6. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja menjadi mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa meskipun pengaruh langsung lingkungan kerja kecil, melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

## Referensi

- [1] Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- [2] Angger, A. R. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. *Malang: AE Publishing*.
- [3] Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). *Aksara Timur*.
- [4] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- [5] Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.
- [6] Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- [7] Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis*, 1(2), 1–9.
- [8] Maftuchach, V., & Salfadilla, F. S. (2020). Effect of Job Competency, Job Experience and Work Environment on Job Achievement at PT. XYZ, Juanda Branch, Central Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1181–1195.
- [9] Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-*



- MAS (*Jurnal Manajemen Dan Sains*), 8(1), 1210–1225.
- [10] Mustika, A. (2019). The Effect Of Situational Leadership On Employee Performance In Pt. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 338–347.
- [11] Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- [12] peraturan.bpk.go.id. (2019). *PP No. 30 Tahun 2019*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- [13] ppid.rri.go.id. (2022). *PPID LPP RRI*. <https://ppid.rri.go.id/profil-rri>
- [14] Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- [15] Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51–59.
- [16] Qomariah, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).
- [17] Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(2).
- [18] Rosminah, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.
- [19] Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111.
- [20] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- [21] Siregar, D. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 789–801.
- [22] Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
- [23] Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI: TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- [24] Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- [25] Wardhana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0*.
- [26] Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54.
- [27] Yaya Ruyatnasih, S. E., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media.