

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor industri otomotif yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi. Secara teoritis, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan, terutama terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga berupaya menjawab apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan serta apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertulis kepada 147 karyawan divisi *after sales* pada salah satu perusahaan dealer otomotif di Kota Semarang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan software *SmartPLS 4.0* untuk menguji hubungan antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil pengujian model menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta tidak terdapat permasalahan bias pengukuran, sehingga model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan serta hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya optimalisasi kinerja.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.