

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya

Sabita Mawardah, Tjahjani Prawitowati

Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya

Correspondence: 2019210305@students.perbanas.ac.id; tjahjani@perbanas.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Surabaya. Sampel terdiri dari 116 responden pada karyawan milenial yang bekerja di perusahaan di Surabaya, dengan usia 24-40 tahun dan minimal memiliki masa kerja selama satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Judgment sampling*. Analisa data menggunakan *structural equating modelling* (SEM) pada *partial least square* (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak terbukti sebagai mediasi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis dan praktis dari hasil penelitian ini juga dibahas sebagai tindak lanjut dari pembahasan hasil penelitian ini.

Kata kunci : kepuasan kerja; kinerja karyawan; kompensasi; lingkungan kerja; milenial

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work environment and compensation on employee performance by mediating job satisfaction in millennial generation employees in Surabaya. The sample consisted of 116 millennial employees working in companies in Surabaya, aged 24-40 years and had a minimum of one year of service. The sampling technique uses judgment sampling. Analysis using structural equating modeling (SEM) on partial least square (PLS) and data collection using a questionnaire in the form of google form. The results of this study indicate that the work environment has no effect on job satisfaction and employee performance. Effect of compensation on employee performance. Compensation has no effect on job satisfaction and employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction is not proven as a mediation of the influence of the work environment on employee performance and the effect of compensation on employee performance. Theoretical and practical implications are also discussed as a follow-up to the research result discussion.

Keywords : compensation; employee performance; job satisfaction; millennials; work environment

PENDAHULUAN

Sebuah Perusahaan atau organisasi memiliki tujuan utama yaitu untuk mencapai visi misi, dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya Perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan adalah karyawan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia seperti orang-orang yang memberikan energi, kreativitas, dan semangat untuk organisasi kreativitas, dan memegang peran penting dalam pelaksanaan operasi organisasi (Idris et al, 2020).

Dunia kerja saat ini sedang mengalami masa transisi yang mana lebih dari 50-70 persen karyawan penggerak Perusahaan adalah generasi milenial, atau karyawan yang lahir pada rentang tahun 1981-1996. Tak terkecuali di Surabaya, mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan generasi milenial. Milenial sendiri menurut para ahli adalah generasi yang lahir pada awal 1980-an sebagai awal kelahiran kelompok ini dan pertengahan tahun 1990-an hingga awal 2000-an sebagai akhir kelahiran. Milenial merupakan generasi pertama yang mengalami transformasi digitalisasi dan mengadopsi teknologi sejak dini dibandingkan generasi sebelumnya yang mengenal teknologi lebih lama, dengan begitu generasi milenial membawa sikap berbasis teknologi untuk melakukan hamper seluruh kegiatan. Data yang dirilis BPS Surabaya menunjukkan presentase

generasi milenial yaitu yang lahir dalam kurun waktu 1981-1996, atau saat ini berusia 24 sampai 39 tahun adalah sebesar 25,04 persen atau sebanyak 719.728 jiwa. Adapun untuk generasi Z yang lahir pada 1997 hingga 2012 atau saat ini berusia 8 tahun sampai 23 tahun mencapai 25,79 persen atau sebanyak 741.285 jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwa struktur penduduk Surabaya didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z yang mana Sebagian besar generasi ini merupakan usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk pertumbuhan Perusahaan.

Perbedaan generasi yang membuat perbedaan kebiasaan ataupun sudut pandang membuat siklus lingkungan yang positif menjadi tidak mudah, dalam hal ini generasi milenial membutuhkan lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman dan juga hubungan antar karyawan baik bawahan maupun atasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan survei International Islamic University of Malaysia (IIUM) (Othman et al, 2020) salah satu masalah terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah banyaknya karyawan milenial yang tidak terpuaskan dengan pendapatan dan kondisi kerja. Karyawan generasi milenial mencari pekerjaan dan gaji yang ideal sambil menuntut kemajuan yang cepat dan baru, pengembangan keterampilan serta mengharapkan kehidupan yang menyenangkan di luar pekerjaan. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan terus berbenah dan memperbaiki tata kelola, khususnya yang terkait dengan pengelolaan SDM untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Dalam Upaya menciptakan kinerja karyawan milenial yang tinggi dan optimal, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena keberhasilan Perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Idris et al (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Adapun menurut Idris et al (2020), kinerja adalah hasil berupa kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan berkaitan dengan tanggung jawab karyawan untuk memenuhi standar penyelesaian tugas secara tepat waktu berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan dalam bekerja. Selain itu, kinerja karyawan juga nampak dari efektivitas kerja, kemandirian dan keinginan untuk berkembang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sulit diadaptasi dan kurang mengakomodir kebutuhan karyawan akan menimbulkan sikap dan harapan yang berbeda, dapat menimbulkan hambatan dalam menghadapi tantangan produktivitas (Anugrah et al, 2020). Menurut Agung et al (2018), lingkungan kerja adalah tentang alat, sarana prasarana dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode yang digunakan, dan pengaturan karyawan sebagai individu atau ketika dalam kelompok kerja. Sisi lain, Agung et al (2018), lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Hamzah dan Yusuf (2020), lingkungan kerja fisik, adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak hanya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mengambil peran penting dalam keberlangsungan kerja. Selanjutnya Hamzah dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Disamping faktor lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kompensasi yang tepat oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Penelitian Agung et al (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tentang perasaan karyawan untuk merasakan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan preferensi atau kepuasan terhadap pekerjaan atau pengalaman positif seseorang dalam bekerja (Idris et al, 2020), yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Agung et al, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian Agung et al (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Agung et al (2018) menunjukkan adanya dampak positif lingkungan kerja terhadap kemajuan karir yang ditunjukkan dengan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik tercipta jika lingkungan di sekitar tempat kerja sehat (Idris et al., 2020). Beberapa bukti empiris yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah signifikan.

Hipotesis 1 (H1): Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian Agung et al (2018) menguraikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hipotesis 2 (H2): Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kompensasi memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan (Agung et al, 2018).

Hipotesis 3 (H3): Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan kompensasi dan kinerja dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Idris et al., 2020), pemberian kompensasi finansial yang lebih besar maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dengan sikap tanggungjawab karyawan yang lebih tinggi.

Hipotesis 4 (H4): Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja dan kinerja karyawan, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kinerja seseorang. Adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan, semangat kerja, dan motivasi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Idris et al., 2020).

Hipotesis 5 (H5): Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan penerapan kompensasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Idris et al., 2020)

H6A: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

H6B: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan generasi milenial di Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Beberapa pertimbangan pemilihan sampel tersebut adalah karyawan milenial yang memiliki rentang usia dua puluh empat sampai dengan empat puluh tahun, bekerja dan berdomisili di Surabaya, memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui metode survei, dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, dengan demikian data dapat dikumpulkan dari sumber primer secara langsung. Data yang berhasil dikumpulkan, dan diolah sejumlah seratus enam belas data. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian telah terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk menghasilkan alat ukur yang valid dan reliable. Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *structural equation model* (SEM) - PLS (*partial least square*) menggunakan software Warp PLS.

HASIL

Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu alat penelitian untuk mengukur objek yang sedang diukur. Data dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Tabel 1 menjelaskan uji validitas pertama menunjukkan bahwa terdapat item pernyataan yang tidak valid yaitu LK 2' LK 8; LK 10; LK 11; K 10' KPS 7; dan KPS 10. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan uji reliabilitas ini yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan kriteria nilainya lebih dari 0,6.

Tabel 1
Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Kode	Butir pernyataan	Loading Factor	P Values	
Lingkungan Kerja	pencahayaannya	LK 1	Pencahayaannya di ruang kerja saya sudah sesuai	0.729	<0.001	
		LK 3	Semua ruang kerja di Perusahaan saya dilengkapi dengan pendingin ruangan	0.819	<0.001	
	Tingkat kebisingan	LK 4	Menurut saya, sirkulasi udara sudah baik	0.748	<0.001	
		LK 5	Tidak ada kebisingan di ruang kerja saya	0.766	<0.001	
		LK 6	Saya merasa nyaman bekerja karena tingkat kebisingan yang minimum	0.695	<0.001	
	Penggunaan warna Kemampuan kerja	LK 7	Pewarnaan ruangan kerja saya sudah baik	0.729	<0.001	
		LK 9	Saya dipandu oleh atasan untuk hal yang terkait dengan pekerjaan	0.638	<0.001	
	Kompensasi	Hubungan kerja Gaji	LK 12	Saya bekerja sama dengan rekan kerja	0.673	<0.001
			K 1	Gaji yang saya terima berdasarkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0.693	<0.001
Bonus		K 2	Besarnya gaji saya berdasarkan pada jabatan di perusahaan	0.863	<0.001	
		K 3	Di Perusahaan saya, pencapaian prestasi kerja akan diberikan bonus tambahan	0.808	<0.001	
Insentif		K 4	Perusahaan saya memberikan kesejahteraan tambahan	0.611	<0.001	
		K 5	Pimpinan Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi	0.626	<0.001	
		K 6	Menurut saya, adanya insentif menimbulkan semangat kerja yang besar	0.638	<0.001	
Asuransi		K 7	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan	0.574	<0.001	
		K 8	Di Perusahaan saya ada jaminan asuransi kesehatan	0.727	<0.001	
Keamanan		K 9	Karyawan akan mendapatkan jaminan keamanan selama bekerja di perusahaan	0.679	<0.001	
		Hari libur kerja	K 11	Di Perusahaan saya, karyawan dapat menggunakan manfaat cuti untuk beristirahat	0.727	<0.001
K 12			Di Perusahaan saya, karyawan menerima uang pesangon liburan atau cuti	0.541	<0.001	
Kinerja Karyawan	Kualitas pekerjaan	KK 1	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat	0.590	<0.001	
		KK 2	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0.554	<0.001	
	Kuantitas pekerjaan	KK 3	Tingkat prestasi kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan	0.553	<0.001	
		KK 4	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang ditetapkan	0.627	<0.001	
	Ketepatan waktu	KK 5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.658	<0.001	
		KK 6	Saya mampu menyelesaikan masalah secepat mungkin	0.603	<0.001	
	Efektivitas kerja	KK 7	Saya dapat tetap fokus saat melakukan pekerjaan, bahkan saat atasan tidak ada	0.529	<0.001	
		KK 8	Saya mampu menentukan prioritas secara efektif	0.582	<0.001	
		KK 9	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0.646	<0.001	
	Kemandirian	KK 10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara individu	0.688	<0.001	
		KK 11	Saya mampu untuk mengembangkan diri	0.609	<0.001	
		KK 12	Saya mampu memperoleh prestasi kerja yang lebih baik di masa yang akan datang	0.644	<0.001	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	KPS 1	Saya memiliki pekerjaan yang menarik	0.518	<0.001	
		KPS 2	Saya bangga dengan pekerjaan saya	0.706	<0.001	
	Pembayaran	KPS 3	Gaji dibayarkan tepat waktu	0.607	<0.001	
		KPS 4	Insentif yang saya terima berdasarkan hasil kerja	0.543	<0.001	
	Promosi	KPS 5	Promosi pada Perusahaan saya terbuka untuk semua karyawan	0.743	<0.001	
		KPS 6	Di Perusahaan saya, tidak ada kecurangan dalam proses seleksi	0.621	<0.001	
		KPS 8	Atasan saya menangani pengaduan	0.615	<0.001	
	Pengawasan Rekan kerja	KPS 9	Saya memiliki rekan kerja yang baik	0.573	<0.001	

Sumber : data olahan

Tabel 2
Nilai AVE

Variabel	AVE	keterangan
Lingkungan Kerja	0.727	Valid
Kompensasi	0.687	Valid
Kinerja Karyawan	0.609	Valid
Kepuasan Kerja	0.620	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 3
Koefisien Composite Reliability & Koefisien Cronbach's Alpha

Variabel	Koefisien Composite Reliability	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.899	0.871	Reliabel
Kompensasi	0.906	0.885	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.875	0.844	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.831	0.767	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 3 pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model structural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat R-Square (reliabilitas indikator) dan Q-Square serta *goodness of fit* model.

Tabel 4
Hasil R-Squared (R²)

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0.512
Kepuasan Kerja	0.015

Sumber : data olahan

Nilai *R-Squared* pada Tabel 4 menjelaskan bahwa pengaruh variabel eksogen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi), terhadap variabel endogen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,512. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar (48,8%) dipengaruhi oleh variabel variabel lain diluar dari variabel yang ada pada penelitian saat ini. Nilai Stone Geisser's Q² merupakan validasi model yang digunakan untuk mengevaluasi model lainnya. Alat pengukuran ini adalah indikator dari relevansi prediktif model. Nilai Q² lebih dari nol (>0) dari variabel endogen yang menunjukkan kemampuan prediktif yang baik. Tabel 5 dapat diartikan bahwa nilai Q² pada semua variabel besarnya diatas nol (> nol), yang berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Sedangkan Tabel 6 menjelaskan bahwa hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa model penelitian merupakan model yang baik atau fit.

Tabel 5
Nilai Stone Geisser's Q²

Variabel	Q ²
Kinerja Karyawan	0.514
Kepuasan Kerja	0.032

Sumber : data olahan

Tabel 6
Model Fit dan Quaity Indeces

Uraian	Kriteria	Nilai	Keterangan
APC	P < 0.001	0.215 (P < 0.001)	Diterima
ARS	P < 0.001	0.264 (P < 0.001)	Diterima
AARS	P < 0.001	0.249 (P < 0.001)	Diterima
AVIF	<i>Acceptable if <5; Ideally if <3.3</i>	1.017	Ideal
AFVIF	<i>Acceptable if <5; Ideally if <3.3</i>	1.686	Ideal

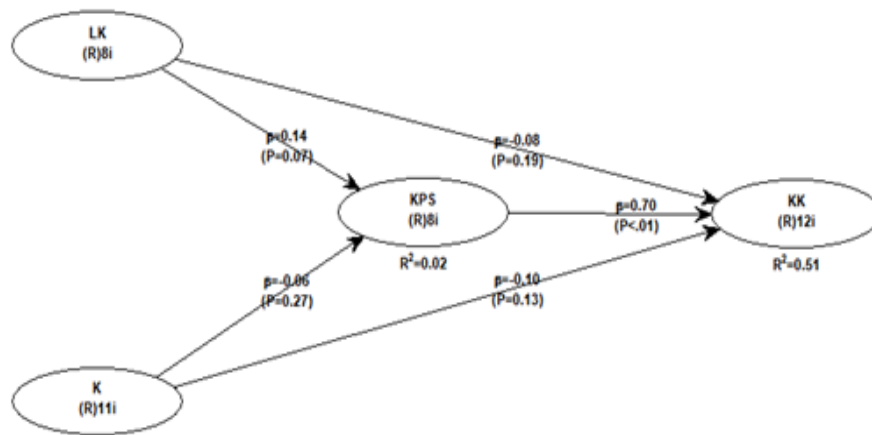
GoF	<i>small</i> ≥ 0.1 , <i>medium</i> ≥ 0.25 , <i>large</i> ≥ 0.36	0.340	Besar
SPR	<i>acceptable</i> if ≥ 0.7 , <i>ideally</i> = 1	0.800	Diterima
RSC	<i>acceptable</i> if ≥ 0.9 , <i>ideally</i> = 1	0.992	Diterima
SSR	<i>acceptable</i> if ≥ 0.7	1.000	Diterima
NLBCDR	<i>acceptable</i> if ≥ 0.7	0.900	Diterima

Sumber : data olahan

Tabel 7
Koefisien Jalur dan p-value

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien (β)	p-values	Hasil Pengujian
H1	LK→KPS	0.135	0.067	Ditolak
H2	LK→KK	-0.080	0.191	Ditolak
H3	K→KPS	-0.056	0.271	Ditolak
H4	K→KK	-0.104	0.126	Ditolak
H5	KPS→KK	0.702	<0.001	Diterima
H6A	LK→KPS→KK	0.095	0.070	Ditolak
H6B	K→KPS→KK	-0.039	0.274	Ditolak

Sumber : data olahan



Sumber : data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Model Struktural

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Surabaya, tidak terbukti kebenarannya. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar nilai 0.135 dengan p-values 0.067 (lebih besar dari 0,05). Artinya Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ameswari et al. (2021), bahwa efek dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja negatif dan tidak signifikan. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terbukti atau hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan negatif sebesar -0.080 dan p-values 0.191 (lebih dari 0,5). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maya & Erlina (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai -0.056 dan p-values sebesar 0.271. Artinya Kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak atau tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agung et al, 2018), yang hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada bukti kuat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hipotesis keempat yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak terbukti atau hipotesis penelitian ini ditolak. Hal ini

didukung oleh nilai koefisien (β) pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0.104 dengan p-values sebesar 0.126. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinny dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau hubungan negatif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hipotesis kelima penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti, yang hal ini didukung oleh nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.702 dengan p-values <0.001, artinya kinerja karyawan akan maksimal jika kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung et al, (2018) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keenam penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai 0.095 dan p-values sebesar 0.070. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhidayati dan Anggraini (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien (β) pada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai -0.039 dan p-values sebesar 0.274, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Surabaya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak sebagai mediasi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Gusti, Teja Kusuma, I Komang, Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti, Agung Eka, and I Nengah Sudja. 2018. The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–2358.
- Ameswari, Arini, Chablullah Wibisono, and Elli Widia. 2021. The Effect of Wom And Advertising on Purchase Intention With Brand Awareness As Mediating Variable At Five Star Restaurants In Nusa Dua. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management* 1(2), 79–90.
- Anugrah Putri, Alizah, Wawan Dhewanto, and Ilham Fadhil Nurdayat. 2020. Understanding the Role of Job Satisfaction in Workplace from Millennial Generation's Perspective toward Organizational Performance. *KnE Social Sciences* 2020, 1047–1063
- Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, and Achmad Sani Supriyanto. 2020. 'The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia'. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8 (2): 735–50.
- Maulida Nurhidayati, and Junita Anggraini, 2021, Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang, *Jurnal Lembaga, Ekonomi dan, Bisnis Islam*, 3(2)
- Maya Sari, Ayu, and RR Erlina. 2021. 'The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables'. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* 12(1), 372–82.

Sabita Mawardah dan Tjahjani Prawitowati, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya*

- Othman, Abdullah Sanusi, Chan Mei Yee, Ishak Abdul Rahman, Lokhman Hakim, Ahmad Rafli, and Che Omar. 2020. Factors Affecting Job Satisfaction, *The Millennials Perspective*, 2(4), 81–90.
- Rinny, Puspita, Charles Bohlen Purba, and Unang Toto Handiman. 2020. The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management* 5(2), 2456–4559.
- Yusuf, Devi Christianti, Djabir Hamzah, and Ria Mardiana Yusuf. 2020. The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 76–84