

PENGARUH SISTEM REMUNERASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Evelyn Cornelia Chandra¹ dan Dr. David Suhardi Kodrat M.M., CPM (Asia) ²

Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: evelyncornelia98@gmail.com ¹ & david.kodrat@ciputra.ac.id²

Abstract: *The automotive business is a growing business in Indonesia, especially in workshops and shops selling vehicle spare parts. Apart from requiring large amounts of capital and merchandise, employment also plays a very important role in the automotive business. This research aims to test and analyze the influence of the remuneration system, work environment and employee characteristics on employee performance through job satisfaction. The population of this study was 80 employees of PT Jaya Utama Bearings. The sampling technique uses purposive sampling. So the number of samples obtained for this research was 68 samples, namely employees of PT Jaya Utama Bearings with staff positions and who were permanent employees. The data collection technique uses a Google Form questionnaire. This research is quantitative research using the SEM-PLS method through the Smart-PLS 4 application. The results of the research show that (1) the remuneration system has a positive and significant effect on employee performance, (2) the work environment has a positive and insignificant effect on performance, (3)) Employee characteristics have a positive and significant effect on performance, (4) The remuneration system has a positive and significant effect on job satisfaction, (5) The work environment has a positive and insignificant effect on job satisfaction, (6) Employee characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction, (7) Job satisfaction has a positive effect and significant effect on employee performance, (8) The remuneration system has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, (9) The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction, and (10) Employee characteristics have a positive and significant effect on performance employees through job satisfaction..*

Keywords: Remuneration System, Work Environment, Employee Characteristics, Employee Performance, and Job Satisfaction

Abstrak: *Bisnis otomotif adalah bisnis yang berkembang di Indonesia terlebih pada bengkel dan toko penjualan suku cadang kendaraan. Selain membutuhkan modal dan barang dagang yang besar, penyerapan tenaga kerja juga sangat berperan penting dalam bisnis otomotif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem remunerasi, lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan PT Jaya Utama Bearings. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 68 sampel, yaitu karyawan PT Jaya Utama Bearings dengan jabatan staff dan merupakan karyawan tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Google Form. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode SEM-PLS melalui aplikasi Smart-PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (3) Karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) Sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) Karakteristik karyawan berpengaruh positif dan*

signifikan terhadap kepuasan kerja, (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (8) Sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (9) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (10) Karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Karyawan, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kendaraan bermotor merupakan salah satu teknologi yang telah disempurnakan menjadi alat transportasi. Alat transportasi telah mempermudah Masyarakat Indonesia dalam melakukan aktivitas sehari-hari seperti bekerja, sekolah, dan rekreasi. Aktivitas tersebut dilakukan dengan menggunakan kendaraan bermotor sebagai alat transportasi utama. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan pembelian kendaraan bermotor di Indonesia. Penggunaan sepeda motor sebagai alat transportasi sehari-hari Masyarakat Indonesia tentunya membutuhkan servis untuk menjaga keamanan penggunaannya. Kendaraan sepeda motor dan mobil penumpang memerlukan servis suku cadang berkala setiap 2-3 bulan atau idealnya setiap 10.000 kilometer agar kendaraan tetap berada pada kondisi yang prima. Servis sepeda motor tentu pasti akan mengganti suku cadang jika sudah tidak layak pakai menjadi suku cadang sepeda motor yang baru.

Dalam penelitian ini, objek penelitian ini adalah PT. Jaya Utama Bearings (PT. JUB). PT. JUB merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di industri *spare parts* otomotif dan manufaktur. PT. JUB merupakan penyedia barang dagang suku cadang dalam jumlah besar (grosir) maupun jumlah kecil (retail). Jenis barang yang disediakan oleh PT. JUB berupa *bearings*, *fan belt*, *seals oil*, dsb. Dari data keluarnya karyawan dari Perusahaan atau *turnover* karyawan sebanyak 13 karyawan atau 16,25% dari jumlah karyawan pada akhir Tahun 2023 maka dapat disimpulkan bahwa PT. JUB memiliki karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya sehingga lebih memilih untuk *resign*. Sedangkan data masuknya karyawan baru sebanyak 31 karyawan atau 38,75% dari jumlah karyawan pada awal Tahun 2023 menunjukkan bahwa PT. JUB sedang mengalami pertumbuhan perusahaan sehingga membutuhkan karyawan baru untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas kinerja perusahaan.

Sebanyak 4 karyawan (36,4%) mengutarakan bahwa fasilitas yang disediakan PT. JUB kurang mendukung pekerjaan mereka seperti komputer yang sudah usang, udara yang panas, tempat *packing* kurang luas dan lahan parkir yang terbatas. Sedangkan 4 karyawan lainnya (36,4%) menyebutkan bahwa hal yang menghambat pekerjaan mereka adalah rekan kerjanya dengan komplain seperti rekan kerja meminta bantuan berlebih, rekan kerja tidak membantu mengenai *product knowledge*, terjadi *miss communication* antar karyawan dan rekan kerja tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lalu 3 karyawan lainnya (27,2%) memberikan komplain terhadap gaji dan insentif yang kurang jumlahnya dan kurang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Berdasarkan komplain karyawan dapat disimpulkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja dan karakteristik rekan kerja menjadi permasalahan utama pada perusahaan ini. Hal tersebut menunjukkan adanya karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Jaya Utama Bearings, sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Utama Bearings dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.”**

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivation-Hygiene Theory

Frederick Herzberg adalah pencetus teori 2 faktor atau yang biasa dikenal sebagai *motivation-hygiene theory* pada tahun 1966 yang terdiri dari faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (Andjarwati, 2015). Faktor motivasi dapat memberikan kepuasan kerja positif yang muncul dari internal atau pribadi seorang karyawan berupa pengakuan prestasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab dan kesempatan melakukan sesuatu yang berarti. Sedangkan Faktor pemeliharaan atau *hygiene factors* adalah dorongan-dorongan untuk menghilangkan ketidakpuasan karyawan dengan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Faktor pemeliharaan meliputi faktor atasan, lingkungan kerja, hubungan kerja antar-individu, imbalan dan rasa aman, serta kebijakan perusahaan. *Motivation-hygiene theory* berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja serta mencegah ketidakpuasan kerja yang timbul pada karyawan. Apabila faktor-faktor motivator dan faktor pemeliharaan sesuai dengan ekspektasi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Sistem Remunerisasi

Remuneration system adalah sistem pembayaran kompensasi karyawan yang pembayarannya dilakukan setiap bulan. *Remuneration system* harus ditata kembali menjadi sistem penggajian atau remunerasi berdasarkan kinerja pegawai (Rapsanjani & Johannes, 2019). *Remuneration system* biasanya diterapkan untuk memotivasi karyawan agar memiliki kualitas kinerja yang lebih baik, lebih produktif, tidak mudah berpindah keperusahaan lain, membentuk *service-oriented behavior*, dan terhindar dari *fraud* (Martono *et al.*, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting bagi kelancaran kerja jika lingkungan kerjanya aman dan nyaman, sehingga hal ini dapat memuaskan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya (Saputra, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif merupakan kondisi dimana karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga pekerjaan menjadi efektif (Madjidu *et al.*, 2022). Kenyamanan di lingkungan kerja mampu meningkatkan antusiasme karyawan yang menjalankan tugas mereka. (Ayunusrah *et al.*, 2021).

Karakteristik Karyawan

Karyawan merupakan individu yang memiliki peran penting dalam perusahaan dengan memberikan energi, kemampuan, kreativitas, dan usaha untuk mencapai tujuan Perusahaan (Sedayu & Rushadiyati, 2020). Karakteristik individu yang dimaksud dalam perusahaan adalah karakteristik karyawannya. Hidayat & Temesvari (2022) menyatakan bahwa karakteristik setiap individu berbeda-beda tergantung dari kemampuan, kepercayaan, harapan dan pengalaman yang dapat menyebabkan perbedaan kinerja setiap karyawan.

Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya utama perusahaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Paparang *et al.* (2021), Penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja mereka berdampak langsung pada keseluruhan kinerja perusahaan, baik itu dalam skala individu maupun kelompok. Karyawan yang memberikan kinerja baik dapat mendukung hal positif dalam keberhasilan perusahaan dan sebaliknya, karyawan yang memberikan kinerja buruk akan berdampak negatif pada perkembangan tempat bekerjanya (Gunawan *et al.*, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor utama pada manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Saputra, 2022). Lalu, Raziq & Maulabakhsh (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen pokok harus dijaga dalam mendorong karyawan agar memberikan kinerja yang lebih baik. Setiap karyawan akan mengharapkan kepuasan dari perusahaan tempat bekerjanya (Sabtohadhi *et al.*, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap yang positif terhadap pekerjaan dan segala situasi yang dihadapi di tempat kerja. (Siregar *et al.*, 2023).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Ratnasari *et al.* (2020) memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis hubungan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Studi ini melibatkan 198 karyawan *Department Store* dengan sampel berjumlah 132. Pengujian data memakai alat analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua diteliti Siregar *et al.* (2023) dengan tujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dipengaruhi sistem remunerasi. Populasi yang digunakan pada adalah seluruh karyawan penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah 38 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan perolehan 38 karyawan dilibatkan sebagai sampelnya. Variabel bebas yang diteliti adalah Sistem Remunerasi (X), sedangkan variabel terikat yang diteliti adalah Kepuasan kerja (Y). Metode yang dimanfaatkan merupakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Temuan berhasil membuktikan sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2014) yang menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Studi ini memakai populasi atas instansi Pendidikan, instansi perbankan dan instansi teknologi yang terletak di Kota Quetta, Pakistan. Telah dikumpulkan sejumlah 210 karyawan digunakan sebagai sampel yang didapatkan melalui metode *simple random sampling*. Metode studi ini memakai analisis regresi linier sederhana. Temuan telah berhasil membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Sistem remunerasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan perusahaannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem remunerasi yang tepat dan sesuai keinginan dan pengharapan karyawan, tentunya dapat berpengaruh kepada hasil kerja karyawan. Nurhayati dan Darmansyah (2013) melakukan studi yang berhasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan dari sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Jendral Pajak di Wilayah Semarang. Penelitian selanjutnya dari Noorazem *et al.* (2021) juga berhasil membuktikan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Mcdonald* di Wilayah Perlis dan Penang. Sedangkan menurut Nurhayati & Supardi (2020), sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Umum dan Kepegaiwan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan penelitian terdahulu, sistem remunerasi akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

H₁: Sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dijaga agar kondisinya kondusif. Hal ini mampu memengaruhi kinerja karyawan yang berada di area lingkungan kerja tersebut. Sihaloho & Siregar (2019) melakukan penelitian yang mampu membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kemudian, menurut Sinambela & Lestari (2022) lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Seni Kriya. Lalu, Zhenjing *et al.* (2022) melakukan riset yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang akademis. Kemudian, *research* Jamitko & Astuti (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Mandiri. Berdasarkan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik setiap karyawan memberikan dampak pada kinerja setiap karyawan. Karakteristik karyawan positif mampu membangkitkan kinerja karyawan. Hal ini didukung hasil studi Ratnasari *et al.* (2020) yang membuktikan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam. Lalu, Jamitko & Astuti (2021) juga melakukan penelitian yang dapat membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Mandiri. Selanjutnya, menurut Andewi *et al.* (2022) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu. Maka, karakteristik karyawan akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Karakteristik karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat didasari oleh kebijakan remunerasi yang digunakan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui Hartono *et al.* (2019) yang menyatakan sistem remunerasi memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Paru Gunawan. Lalu, menurut Ahmad *et al.* (2021), sistem penggajian atau remunerasi menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Asa Argo Corporation. Selanjutnya, menurut Pratama & Prasetya (2017) sistem remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Brawijaya. Sama halnya dengan, Siregar *et al.* (2023) juga dapat memberikan pembuktian sistem remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu. Sistem remunerasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan diteliti lebih lanjut pengaruhnya.

H₄: Sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan didasari oleh lingkungan kerja yang sejalan dengan pengharapan para karyawan. Lingkungan kerja terjaga kebersihannya, terjaga kenyamanannya, terjaga keamanannya dan bersifat kondusif tentunya akan menimbulkan karyawan dalam merasakan betah pada saat bekerja yang kemudian akan memberikan dampak pada kepuasannya masing-masing. Berdasarkan *research* yang diteliti oleh Saputra (2022), lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Lalu menurut Lestari *et al.* (2020), lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan di Sidoarjo. Sedangkan menurut Irma & Yusuf (2020), lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, keterikatan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

H₅: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Anggarini *et al.* (2021), karakteristik individu atau dapat juga disebut sebagai karakteristik karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Institut Pertanian Bogor. Sedangkan menurut Sabtohadhi *et al.* (2019), karakteristik individu atau karakteristik karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Camat Sebulu. Lalu, penelitian Habibah & Siregar (2023) membuktikan karakteristik individu atau karakteristik karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja lepas generasi milenial di Kota Medan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, karakteristik karyawan akan diteliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₆: Karakteristik karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan yang terpenuhi akan memberikan semangat dan keinginan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan produktif yang akan menunjang kesuksesan perusahaan. Hal ini telah didukung melalui *research* Nurrohmah & Lestari (2021) dengan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung. Lalu, Sufiyanti *et al.* (2021) melakukan *research* yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur. Kemudian, menurut Paparang *et al.* (2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Post Indonesia Cabang Manado. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Lesmana & Rivaldo (2023) telah melakukan penelitian yang memberikan hasil sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina. Menurutnya sistem remunerasi berperan penting bagi kepuasan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya sistem remunerasi yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja ini dapat terlihat dari rendahnya produktivitas karyawan

H₈: Sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Melalui *research* Jopanda (2021) dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pasifik Satelit Nusantara. Kemudian, penelitian Nugrahaningsih dan Julaela (2017) menunjukkan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dari kepuasan kerja karyawan PT Tempuran Mas. Lalu, Uma dan Swasti (2024) membuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, lingkungan kerja akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

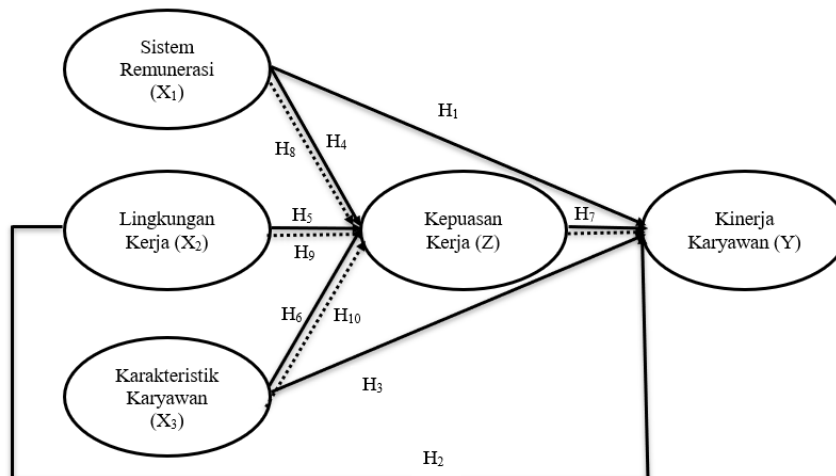
H₉: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Azhar & Lestari (2023) pernah melakukan *research* yang dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung dari karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan yang berhasil dimediasi oleh kepuasan kerja. Kemudian, menurut Setyabudi *et al.* (2024) kepuasan kerja mampu melakukan mediasi pada pengaruh karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan PT Industrial Multi Fan. Lalu, menurut Apriyanti *et al.* (2023) kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin positif karakteristik pribadi seorang karyawan, hal tersebut mampu membangkitkan kepuasan kerja yang akan tercipta untuk memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, karakteristik karyawan akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H₁₀: Karakteristik karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Sistem Remunerasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Karakteristik Karyawan (X₃). Kemudian terdapat 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan 1 variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z).

METODOLOGI PENELITIAN

Research ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi dan menilai dampak sistem remunerasi, tempat kerja dan karakteristik karyawan terhadap produktivitas pekerja melalui mediasi dari kepuasan karyawan. Menurut Syukri et al. (2019) pendekatan kuantitatif merupakan metode perhitungan dengan analisis lebih lanjut dan difokuskan kepada data yang diproses dengan memakai cara-cara statistik. Jumlah populasi yang terlibat dan dipilih untuk digunakan adalah sejumlah 80 karyawan PT Jaya Utama Bearings. Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT JUB dari 7 jenis divisi yang bekerja di kantor, toko dan gudang. Diketahui bahwa seluruh karyawan PT JUB saat ini merupakan karyawan tetap dan telah bekerja selama lebih dari 3 bulan. Tetapi, berdasarkan struktur organisasi PT JUB pada Gambar 1.1, terdapat 10 karyawan dengan jabatan kepala divisi, 1 karyawan pengawas toko dan 1 karyawan pengawas gudang yang tidak termasuk kriteria sampel karena memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan *staff* PT JUB. 12 karyawan tersebut, tidak menempati jabatan *staff* PT JUB sehingga tidak dapat digunakan sebagai sampel riset ini. Dengan demikian, total sampel yang memenuhi kriteria dan dapat dipakai pada riset ini sebanyak 68 sampel

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Sistem Remunerasi (X ₁)	Sistem remunerasi merupakan kebijakan imbalan yang pemberiannya dilakukan dengan cara perhitungan menggunakan penilaian terhadap nilai kontribusi pekerjaan dan tanggung jawab karyawan (Pratama & Prasetya, 2017).	Indikator sistem remunerasi menurut Pratama & Prasetya (2017) adalah: 1. Kesepakatan antara pemberi dan penerima 2. Tahapan posisi jabatan 3. Dasar perhitungan remunerasi 4. Ketepatan waktu pemberian remunerasi 5. Sanksi yang mempengaruhi remunerasi.

Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan area karyawan dalam mengerjakan tugasnya setiap hari menggunakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan dalam aktivitasnya (Saputra, 2022).	Indikator lingkungan kerja menurut Saputra (2022) adalah: 1. Luas ruangan kerja 2. Pencahayaan tempat kerja 3. Sirkulasi udara 4. Fasilitas kerja 5. Kebisingan
Karakteristik Karyawan (X ₃)	Karakteristik karyawan merupakan kebiasaan seseorang yang memengaruhi sifat individu sesuai dengan perwatakan masing-masing dalam dunia kerja (Subyantoro, 2009).	Indikator karakteristik karyawan menurut Subyantoro (2009) adalah: 1. Kemampuan (ability) 2. Nilai 3. Sikap (attitude) 4. Minat (interest)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan pekerjaannya yang mencakup kewajiban-kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan (Nawa <i>et al.</i> , 2017).	Indikator kinerja karyawan menurut Nawa <i>et al.</i> (2017) adalah: 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja.
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan perasaan psikis yang menimbulkan perasaan senang yang dapat dirasakan seorang karyawan pada tempat bekerjanya karena telah terpenuhi harapan dan kebutuhan yang sesuai keinginan mereka (Sabtohadhi <i>et al.</i> (2019).	Indikator kepuasan kerja menurut Sabtohadhi <i>et al.</i> (2019) adalah: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap kesempatan 4. Kepuasan terhadap atasan.

Skala pengukuran pada kuesioner memakai skala *likert* untuk mengukur seluruh variabel. Menurut Kurniawati *et al.* (2022) pengukuran skala *likert* menggunakan skor 1 sampai 5 dengan pilihan indikator tertentu.

Metode Analisis Data

Pendekatan analitis yang dipakai pada *research* ini merupakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis data dengan metode SEM-PLS akan dilakukan melalui dua langkah uji yaitu: (1) Uji *outer model* melalui uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas, (2) Uji *inner model* melalui uji *R-square*, *path coefficient*, *T-statistic*, *Q² predictive relevance*, uji hipotesis, dan uji mediasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

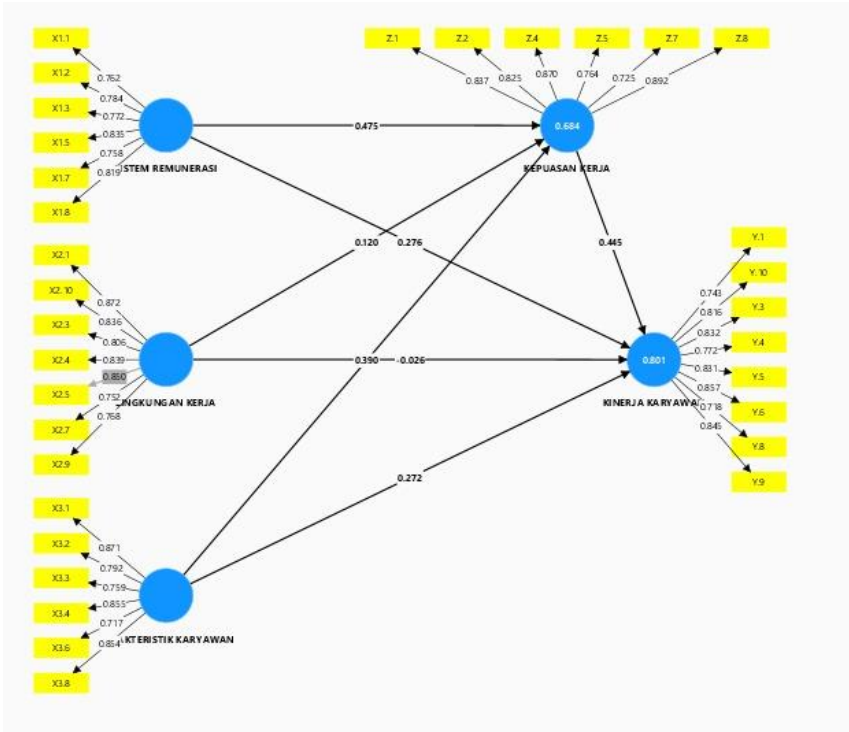
Data responden yang dipakai pada riset ini didapatkan melalui *platform Google Form*. Kriteria responden merupakan karyawan tetap PT Jaya Utama Bearings, telah bekerja di PT Jaya Utama Bearings selama lebih dari 3 Bulan dan merupakan *Staff* PT Jaya Utama Bearings. Telah terkumpul sebanyak 68 responden yang sesuai dengan kriteria kebutuhan penelitian. Mereka merupakan *staff* pada bagian operasional 32 orang, *marketing* 8 orang, *customer service officer* (CSO) 8 orang, logistik 10 orang, produksi 4 orang dan administrasi keuangan (AK) 6 orang.

Uji Validitas

	SISTEM REMUNERASI	LINGKUNGAN KERJA	KARAKTERISTIK KARYAWAN	KINERJA KARYAWAN	KEPUASAN KERJA
X1.1	0,762				
X1.2	0,784				
X1.3	0,772				
X1.5	0,835				
X1.7	0,758				
X1.8	0,819				
X2.1		0,872			
X2.10		0,836			
X2.3		0,806			
X2.4		0,839			
X2.5		0,850			
X2.7		0,752			
X2.9		0,768			
X3.1			0,871		
X3.2			0,792		
X3.3			0,759		
X3.4			0,855		
X3.6			0,717		
X3.8			0,854		
Y.1				0,743	
Y.10				0,816	
Y.3				0,832	
Y.4				0,772	
Y.5				0,831	
Y.6				0,857	
Y.8				0,718	
Y.9				0,845	
Z.1					0,837
Z.2					0,825
Z.4					0,870
Z.5					0,764
Z.7					0,725
Z.8					0,892

Setelah melakukan uji PLS *Algorithm*, item X1.1, X1.4, X1.9, X.1.10, X2.2, X2.6, X2.8, X3.5,X3.7, Y.2, Y.7, Z.3 dan Z.6 telah dihapus karena tidak memenuhi syarat *loading factor* dengan nilai $> 0,7$. Setelah penghapusan item-item tersebut, dapat dilihat pada Tabel 5.10 bahwa tidak ada item dengan nilai yang lebih rendah dari 0,7. Item yang telah dihapus menandakan item tersebut kurang berkaitan dengan variabel latennya

karena nilainya rendah. Ketika syarat *loading factor* terpenuhi, maka dapat dipastikan bahwa terdapat korelasi yang besar antara indikator dengan variabel laten.



Average Variance Extracted

Average variance extracted (AVE)	
KARAKTERISTIK KARYAWAN	0,656
KEPUASAN KERJA	0,674
KINERJA KARYAWAN	0,645
LINGKUNGAN KERJA	0,670
SISTEM REMUNERASI	0,622

Uji *Average Variance Extract* (AVE) akan dinyatakan layak apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5. Pengujian dari *PLS Algorithm* menghasilkan nilai AVE masing-masing variabel lebih dari 0,5 maka, seluruh variabel berhasil memenuhi kriteria. Nilai AVE yang memenuhi kriteria memiliki makna bahwa sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteritik karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan lebih dari setengah itemnya jika di rata-rata.

Fornell-Lacker Test

	KARAKTERISTIK KARYAWAN	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA	SISTEM REMUNERASI
KARAKTERISTIK KARYAWAN	0,810				
KEPUASAN KERJA	0,743	0,821			
KINERJA KARYAWAN	0,781	0,847	0,803		
LINGKUNGAN KERJA	0,286	0,298	0,224	0,819	
SISTEM REMUNERASI	0,672	0,754	0,790	0,141	0,789

Nilai Fornell-Larcker setiap variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai Fornell-Larcker variabel lainnya dengan korelasi yang sama. Berdasarkan nilai Fornell Larck, indikator variabel penelitian ini dapat dibedakan satu sama lainnya karena nilainya lebih tinggi daripada variabel lain. Maka, setiap variabel memiliki validitas diskriminan dikatakan baik. Dengan demikian, uji validitas diskriminan untuk sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat dinyatakan diterima karena memenuhi syarat.

Reliability Test

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
KARAKTERISTIK KARYAWAN	0,895	0,907	0,919
KEPUASAN KERJA	0,902	0,912	0,925
KINERJA KARYAWAN	0,921	0,923	0,935
LINGKUNGAN KERJA	0,918	0,932	0,934
SISTEM REMUNERASI	0,879	0,888	0,908

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel yakni sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki nilai $>0,7$. maka, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability*. Dengan demikian, variabel sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat diandalkan atau reliabel dalam mengukur variabel laten.

R-Squared Test

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	Indikator
KEPUASAN KERJA	0,684	0,669	Sedang
KINERJA KARYAWAN	0,801	0,789	Substansial

Sistem remunerasi, lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan secara simultan mampu menjelaskan 68,4% variasi dalam kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pengaruh sedang dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Sisanya, sebanyak 31,6%, dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan, sistem remunerasi, lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan secara bersama-sama menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,1%. Hal ini menunjukkan pengaruh substansial dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 19,9%, merupakan pengaruh dari variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan 31,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel diluar penelitian ini.

F-Squared

	<i>F-square</i>	Indikator
SISTEM REMUNERASI -> KEPUASAN KERJA	0,389	Besar
SISTEM REMUNERASI -> KINERJA KARYAWAN	0,151	Sedang
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,042	Kecil
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,003	Sangat Kecil
KARAKTERISTIK KARYAWAN -> KEPUASAN KERJA	0,245	Sedang
KARAKTERISTIK KARYAWAN -> KINERJA KARYAWAN	0,152	Sedang
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,315	Sedang

Nilai *F-Square* dengan pengaruh paling kuat terdapat pada sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja, dengan nilai sebesar 0,389. Maka, adanya sistem remunerasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja pada level struktual. Sedangkan, nilai *F-Square* dengan pengaruh paling lemah terdapat pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,003. Adanya lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja pada level struktural. Maka, uji *F-Square* membuktikan variasi kekuatan pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat.

Q-Squared

	<i>Q²predict</i>	Indikator
KEPUASAN KERJA	0,638	Besar
KINERJA KARYAWAN	0,706	Besar

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki predictive relevance yang tinggi dengan indikator besar karena nilai *Q2 predict* setiap variabel memperoleh nilai melebihi 0,50 melalui nilai *Q2 predict* kepuasan kerja sebesar 0,638 dan kinerja karyawan 0,706. Maka, Setiap perubahan sistem remunerasi, lingkungan kerja dan karakteristik dapat memprediksi dengan kuat perubahan-perubahan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, nilai *Q2* membuktikan model research ini mempunyai relevansi prediktif yang besar. Maka, model research dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan lebih akurat.

Path Coefficient

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Hipotesis
KARAKTERISTIK KARYAWAN -> KEPUASAN KERJA	0,390	0,389	0,108	3,605	0,000	diterima
KARAKTERISTIK KARYAWAN -> KINERJA KARYAWAN	0,272	0,279	0,119	2,292	0,022	diterima
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,445	0,435	0,106	4,204	0,000	diterima
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,120	0,133	0,087	1,376	0,169	ditolak
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	-0,026	-0,022	0,055	0,463	0,643	ditolak
SISTEM REMUNERASI -> KEPUASAN KERJA	0,475	0,471	0,103	4,635	0,000	diterima
SISTEM REMUNERASI -> KINERJA KARYAWAN	0,276	0,277	0,082	3,354	0,001	diterima

Melalui uji *path coefficient*, hasil penjabaran hipotesis pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dinyatakan diterima, nilai *P-values* sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan bernilai 0,0001 sehingga terbukti signifikan karena memenuhi syarat *P-values*. Kemudian, nilai *T-statistics* sebesar 4,635 telah memenuhi syarat nilai *T-statistics* yang mengharuskan nilai untuk lebih besar dari 1,96. Maka, sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diciptakannya sistem remunerasi dengan tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.
2. Hipotesis kedua telah ditolak karena nilai *P-value* yang diperoleh adalah 0,643, melebihi ambang signifikansi umumnya yang ditetapkan pada 0,05. Selain itu, nilai *T-statistics* yang hanya mencapai 0,463 dimana jauh lebih kecil dari nilai kriteria digunakan, yaitu 1,96. Maka, hasil mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan. Dengan demikian, kondisi kebersihan dan kenyamanan lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas kerjanya tidak belum tentu memberikan dampak pada kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga telah dibuktikan diterima karena nilai *P-values* sebesar 0,022, yang lebih rendah dari nilai kriteria *P-values* 0,05. Selain itu, nilai *T-statistics* adalah 2,292, melebihi kriteria nilai 1,96. Temuan membuktikan karakteristik karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan ini, karakteristik karyawan karyawan berperan penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.
4. Hipotesis keempat dinyatakan diterima dengan nilai *P-values* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *T-statistics* sebesar 4,635 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis keempat telah terbukti diterima, nilai *P-values* sebesar 0,000 sesuai dengan nilai signifikansi *P-values*. Kemudian nilai *T-statistics* juga melebihi nilai kritis dengan angka 4,635. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa sistem remunerasi memberikan dampak positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Kesimpulannya, kebijakan remunerasi yang tepat memberikan pengaruh pada perasaan puas karyawan.
5. Hipotesis kelima terbukti ditolak karena nilai *P-values* tidak memenuhi syarat dengan perolehan nilai 0,169 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Lalu nilai *T-statistics* sebesar 1,376 juga tidak memenuhi syarat melebihi nilai 1,96. Berdasarkan temuan, lingkungan kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, pemulihan lingkungan kerja belum tentu dapat memberikan dampak pasti pada produktivitas pegawai.

6. Hipotesis keenam dapat dinyatakan diterima karena memiliki nilai *P-values* kurang dari 0,05 dengan perolehan nilai 0,000. Kemudian perolehan nilai *T-statistics* menunjukkan angka 3,605 dimana nilainya melebihi angka 1,96. Hasil membuktikan karakteristik karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan karakter individu karyawan bersifat positif memberikan efek yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja.
7. Hipotesis ketujuh terbukti diterima dengan nilai *P-values* yang memenuhi standar <0,05 dengan perolehan 0,000. Sama halnya pada nilai *T-statistics* sebesar 4,204 dimana nilai tersebut melebihi angka 1,96. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis juga membuktikan karyawan yang merasakan puas memberikan dampak positif pada pekerjaannya.

Specific Indirect Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Hipotesis
KARAKTERISTIK KARYAWAN -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,173	0,170	0,067	2,594	0,010	diterima
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,053	0,057	0,040	1,330	0,184	ditolak
SISTEM REMUNERASI -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,211	0,204	0,063	3,341	0,001	diterima

Uji *specific indirect effect*, hasil penjabaran hipotesis pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis kedelapan dinyatakan diterima melalui nilai *P-values* dengan perolehan angka 0,001 dimana angka ini memenuhi persyaratan, lalu nilai *T-statistic* yang diperoleh menunjukkan angka 3,341 yang melebihi kriteria 1,96. Maka, sistem remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Maka, model ini termasuk *partial mediation* dengan pengertian karyawan yang merasa puas dengan sistem remunerasi tersebut cenderung menunjukkan kinerja produktif dalam tugas-tugas mereka.
2. Hipotesis kesembilan telah terbukti ditolak karena hasil *P-values* sebesar 0,184 melebihi kriteria 0,05 dan nilai *T-statistics* diperoleh menunjukkan nilai 1,330 yang kurang dari 1,96. Temuan ini menyatakan lingkungan kerja memberikan dampak positif tapi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Maka, model ini termasuk *no mediation*. Kesimpulannya, lingkungan kerja yang ramah dan tidak selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
3. Hipotesis kesepuluh dinyatakan diterima dengan memperoleh hasil *P-values* sebesar 0,010 dan *T-statistic* 2,292. Kedua nilai tersebut telah memenuhi kriterianya masing-masing, maka karakteristik karyawan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Maka, model ini termasuk *partial mediation* dengan kesimpulan karakteristik individu karyawan yang positif meningkatkan perasaan puas karyawan sehingga mereka rela bekerja dengan maksimal.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada temuan penelitian, menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi Nurhayati dan Darmansyah (2013), Noorazem et al. (2021), dan Nurhayati & Supardi (2020) yang dapat membuktikan korelasi positif dan signifikan sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi sistem remunerasi yang efektif memberikan dampak baik pada karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal. Dalam konteks ini, remunerasi yang adil dan transparan mampu mendorong karyawan

dalam mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan Nurhandayani et al. (2022), Sipayung & Purba (2021), Hanafi dan Yohana (2017), dan Pradipta (2020) yang membuktikan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan, hal tersebut tidak selalu berarti akan meningkatkan produktivitas atau kinerja mereka secara langsung

Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Ratnasari et al. (2020), Astuti (2021), Tj (2022), dan Andewi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Cakupan karakteristik karyawan, seperti kepribadian, motivasi intrinsik, kemampuan teknis, dan keterampilan interpersonal, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas mereka dan mencapai target kinerja. faktor-faktor ini tidak hanya memengaruhi kemampuan individu dalam aktivitasnya, tetapi juga berkontribusi terhadap motivasi mereka untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mempertimbangkan faktor-faktor setiap karyawan.

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan research, sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh Hartono et al. (2019), Ahmad et al. (2021), Siregar et al. (2023), dan Pratama & Prasetya (2017) dengan hasil korelasi positif dan signifikan sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pentingnya hubungan ini terletak pada fakta sistem remunerasi yang adil dan transparan mampu mendorong motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang kemudian otomatis meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja ini merupakan faktor krusial dalam mempertahankan produktivitas dan retensi karyawan yang tinggi dalam sebuah organisasi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada temuan research ini, membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil research searah dengan penelitian Haluddin et al. (2022), Kusumadewi (2020), Wibiseno & Dewi (2018), dan Wongkar et al. (2018) *work environment* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan secara signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh, bukan hanya terfokus pada peningkatan lingkungan kerja saja dalam menyediakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang

Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Mangacu pada temuan research ini, karakteristik karyawan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Resarch terdahulu juga membuktikan hal yang sama melalui penelitian Anggarini et al. (2021), Sabtohadhi et al. (2019), Habibah dan Siregar (2023), dan Anyango et al. (2013) dengan pembuktian bahwa *employee characteristics* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mempertimbangkan penguatan karakteristik individu yang relevan dengan kepuasan pegawai dalam tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang mereka dalam hal retensi bakat dan pencapaian keunggulan kompetitif

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penemuan research ini, dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini di support oleh Nurrohmat & Lestari (2021), Sufiyanti et al. (2021), dan Paparang et al. (2021) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam

konteks ini, karakteristik yang positif, seperti tingkat motivasi yang tinggi dan adaptabilitas, cenderung berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karakteristik negatif seperti ketidakpuasan terhadap tugas atau lingkungan kerja dapat mengurangi kepuasan kerja seseorang

Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, karakteristik berdampak pada kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh Lesmana & Rivaldo (2023), Hidayah & Aisyah (2016), dan Rapsanjani dan Johannes (2019) yang membuktikan sistem remunerasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Sistem remunerasi yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja ini dapat terlihat dari rendahnya produktivitas karyawan. Maka, perusahaan perlu memberikan kebijakan remunerasi yang tepat bagi karyawannya agar perasaan puas timbul sehingga karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan giat dan semangat

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Temuan *research* membuktikan lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja. Temuan ini didukung *research* sebelumnya oleh Siagian dan Khair (2018), Ayunasrah et al. (2022), dan Nelly & Erdiansyah (2022) dengan pembuktian lingkungan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik cenderung menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan dapat bekerja dengan efektif

Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil *research* membuktikan karakteristik karyawan berdampak signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan Azhar & Lestari (2023), Setyabudi et al. (2024), Apriyanti et al. (2023) dan (Abbasi & Alvi, 2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang karakteristik individu dan bagaimana hal itu mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, PT Jaya Utama Bearings (PT JUB) sebaiknya memprioritaskan pengembangan sistem remunerasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implementasi tunjangan dana pensiun bagi karyawan dengan masa kerja panjang dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat loyalitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk terus mendorong budaya kejujuran melalui program apresiasi, seperti "Penghargaan Karyawan Jujur Bulanan," guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas dan kolaborasi. Di sisi lain, PT JUB perlu melakukan survei kepuasan kerja secara rutin untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan karyawan, sekaligus memastikan hubungan positif antara karyawan dan atasan tetap terjaga. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengadakan program penghargaan seperti "Best Employee of the Month," yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, tetapi juga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya memperkuat keberhasilan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan remunerasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif sekaligus meningkatkan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Penemuan ini mendukung pentingnya pendekatan strategis dalam sistem penghargaan, seperti memberikan insentif yang sesuai, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti kebersihan dan kenyamanan, belum tentu memberikan dampak langsung yang besar pada hasil kerja atau tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, perbaikan pada aspek lingkungan kerja perlu dipadukan dengan elemen lain, seperti kebijakan manajemen yang mendukung, untuk menghasilkan dampak yang lebih berarti.

Selain itu, karakteristik karyawan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Karakteristik individu, seperti kemampuan, sikap, dan motivasi, memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa memahami dan mengembangkan potensi karyawan secara personal adalah langkah yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memperhatikan karakteristik karyawan dan mendukung perkembangan individu, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Saran dan Keterbatasan

Saran untuk penelitian ini adalah mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi hubungan antara sistem remunerasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, atau perubahan kebijakan perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan pendekatan longitudinal untuk memahami pengaruh variabel-variabel tersebut dalam jangka waktu yang lebih panjang. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait variabel-variabel yang dikaji. Dengan pendekatan yang lebih mendalam, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih terperinci dan kontekstual bagi perusahaan.

Research ini sudah dilaksanakan berdasarkan pedoman dan ketentuan yang berlaku. Hal ini tidak akan dapat terlepas dari keterbatasan penelitian yang berada diluar kendali seperti variabel penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh sistem remunerasi, lingkungan kerja dan karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel lain diluar penelitian ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak dapat memastikan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Kesalahpahaman informasi juga dapat memengaruhi jawaban responden.

REFERENSI

- Abbasi, A. S., & Alvi, A. K. (2013). Impact of employee characteristics and their performance on customer satisfaction. *Science International*, 25(2).
- Amalia, R. N., & Dianingati, R. S. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9-15.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *EMAS*, 3(11), 137-150.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Andriani, D. (2022). Reward System Analysis on Employee Performance Improvement. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 2(6), 1102-1107.
- Anggarini, L., Maarif, M. S., & Amanah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Insentif Kehadiran terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(1), 44-44.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 25-35.

- Auriantika, A., & Perdhana, M. S. (2023). The Effect of Work Environment, Workload, and Compensation on Job Satisfaction of Nasmoco Youth Car Benkel Employees. *Management Analysis Journal*, 12(3), 322-331.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Brahmanta, G. P., & Wardhani, N. I. K. (2021). Pengaruh persepsi kebermanfaatan, kemudahan, risiko terhadap minat menggunakan ulang shopeepay di Surabaya. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(2), 97-108.
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129-133.
- Detikoto (2015) Di Honda, Pekerja 'Kaum Adam' Lebih Banyak. Diambil dari <https://oto.detik.com/mobil/d-2821121/di-honda-pekerja-kaum-adam-lebih-banyak>.
- Cotrell, S. (2024). A Year-by-Year Guide to the Different Generations Diakses dari <https://www.parents.com/parenting/better-parenting/style/generation-names-and-years-a-cheat-sheet-for-parents/>
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52-64.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2),
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Haluddin, R., Satriawan, B., & Gaddafi, M. (2022). The Influence Of Leadership, Compensation, and Work Environment on Job Satisfaction of Employees of PT Biro Statistik Indonesia Batam With Work Pressure As Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 257-265.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), "When to use and how to report the results of PLS-SEM", *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of business research*, 109, 101-110.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). Evaluation of formative measurement models. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook, 91-113.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2).
- Hertati, L., & Puspitawati, L. (2023). Determinan Perilaku Etika Pada Sistem Whistleblowing Implikasi Pada Detection Fraud. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 83-98.
- Hidayah, A. K. (2018). The influence of individual characteristics, and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of east Kalimantan forestry agency office. *International journal of accounting, finance, and economics*, 1(1), 32-45.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Hidayat, R., & Temesvari, N. A. (2022). Hubungan Karakteristik Karyawan dengan Kinerja di Unit Rekam Medis. *Indonesian Journal of Health Information Management*, 2(2).

- Hirawan, J., & Sama, H. (2022). Car Spare Parts Business Website Implementation Using Extreme Programming Approach and Its Effectiveness Analysis Based on Businessman Perspective. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 6(4), 836-846.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jatmiko, U., & Astuti, I. Y. (2021). Karakteristik Individu, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 79-86.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Kuncara, T., Jaya, R., Muchlis, A., Suryady, S., & nanda Barizki, R. (2023). PKM Edukasi Berkala Penggunaan Softskill Training Structural Equation Modelling (SEM). *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 2(1), 38-41.
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2022, March). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020. In *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan Mice* (Vol. 10, No. 1, pp. 142-152).
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina-Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 497-508.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Manurung, E. H., & Putra, M. Application of E-SCM in the Automotive Industry Penerapan E-SCM Pada Industri Otomotif.
- Marpaung, A. P. & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Nawa, F & Sesilya, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Agora* Vol. 5, No.3, 245
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The effects of reward system on employee performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40-51.
- Novriyansah, A., Kurniah, N., & Suprpti, A. (2017). Studi tentang perkembangan karakter jujur pada anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 2(1), 14-22.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 1-16.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140-153.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Binis*, 46(1), 52-60.

- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541-557.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Rapsanjani, A., & Johannes, S. (2019). The Effect of Remuneration, Work Motivation and Job Satisfaction on Employees Performance. *International Humanities and Applied Sciences Journal (IHSJ)*, 2(2), 23-29.
- Ratnasari, S. L., Sukmawati, E. & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and finance*, 23, 717-725.
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393-403.
- Sabtohadhi, J., Wati, R., & Johansyah, J. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat sebulu. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(1).
- Santoso, T. I., & Indrajaya, D. (2023). Penggunaan SEM-PLS dan Aplikasi SmartPLS untuk Dosen dan Mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi*, 2(2), 97-104.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saragih, J., Wardati, J., Tarigan, A., & Tarigan, H. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 5(1), 313-324.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, E. S., & Saisab, J. (2023). Hubungan suku bunga, inflasi, dan return emiten industri otomotif di Indonesia. *Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat*, 1(1), 1-8.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The Effect of Motivation Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at the Environmental Service Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business. Economics and Law*, 24(6), 120-129.
- Siregar, Z. M. E., Marihot, M., & Lubis, I. (2023). Does Reward System Effect Employee Job Satisfaction: Evidence from Public Sector. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 3(1), 51-55.
- Solihin, A. (2023). Kinerja Karyawan pada RSKD Dharmais yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(02), 30-36.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 11-19.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115-124.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12-21.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Tj, H. W. (2022). Effect of Employee Characteristics and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 214-220.
- Wibiseno, Q. & Dewi, I. G. A. M. (2018). Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Yuliana, K. (2016). Model Kesuksesan Sistem Informasi Delone Dan Mclean Untuk Evaluasi Sistem Informasi Pos Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional Vi Semarang. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 12(2).
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57-66.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in public health*, 10, 890400