

Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali

Aliya Rizky Ayuningtyas^{1*}, Ni Luh Prima Kemala Dewi²

^{1,2} Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana, Indonesia

Email: aliyarizkya24@gmail.com^{1*}, kemaladewi@unud.ac.id²

Alamat Kampus: Jalan PB Sudirman, Denpasar 80323.

*Korespondensi penulis: aliyarizkya24@gmail.com

Abstract. Human Resources (HR) is an important factor in improving company performance, where employee performance is a key factor in company achievement. This study aims to analyze the effect of compensation and work facilities on employee performance, both directly and indirectly, through job satisfaction as an intervening variable. Job satisfaction is seen as an important element that bridges the relationship between compensation and work facilities with increased individual performance. The study was conducted at PT Bali Coklat Junglegold Bali with a sample of 76 respondents through the census sampling method. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Smart PLS Program. The results of this study indicate that, 1) Compensation and work facilities partially have a significant effect on employee performance. 2) Compensation and work facilities partially have a significant effect on employee job satisfaction. 3) Job satisfaction partially has a significant effect on employee performance. 4) Compensation and work facilities partially have a significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at PT Bali Coklat Junglegold Bali. Companies are advised to pay more attention to increasing job satisfaction through providing fair compensation and providing adequate work facilities so that employees can work more optimally and productively.

Keywords: Human Resources, Compensation, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dimana kinerja karyawan menjadi faktor kunci pencapaian perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja dipandang sebagai elemen penting yang menjembatani hubungan antara pemberian kompensasi serta fasilitas kerja dengan peningkatan kinerja individu. Penelitian dilakukan di PT Bali Coklat Junglegold Bali dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden melalui metode sensus sampling. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan Program Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Kompensasi dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kompensasi dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kompensasi dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Bejamin *et al.* (2017) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik seseorang, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi umumnya cenderung menyukai pekerjaan mereka, merasakan keadilan dalam lingkungan tempat mereka bekerja dan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan beberapa hal positif seperti upah, keamanan yang baik, rekan kerja yang baik dan sebagainya (Bakotic, 2016).

Menurut Handoko dalam (Setiawan, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana seseorang memandang pekerjaannya. Setiap karyawan secara individu tentunya mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang serupa, hal ini tergantung pada tingkat kebutuhan dan sistem yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat sebagai hasil dari kepuasan kerja, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan sebagai timbal balik.

Menurut Yani (2017), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Salah satu cara yang dapat perusahaan berikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Smith dalam (Wahyuni, 2021) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran maupun imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan timbul dari apa yang dikerjakan karyawan tersebut. Selain itu, Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah lingkungan kerja. Salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja fisik, termasuk fasilitas kerja di dalamnya (Nadila, 2024). Menurut Pratiwi (2019) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga mensejahterakan karyawan agar karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

PT Bali Coklat Junglegold Bali merupakan perusahaan yang bergerak di industri coklat dan telah dikenal oleh banyak wisatawan, baik lokal maupun mancanegara, karena komitmennya terhadap kualitas produk dan pelayanan. Dalam perjalanannya, perusahaan juga terus menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian penting dari keberhasilan perusahaan. Sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, PT Bali Coklat Junglegold Bali telah melakukan berbagai

langkah untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Gaji yang diberikan telah disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab, serta telah tersedia sistem insentif berbasis penjualan. Namun, seperti halnya organisasi yang terus berkembang, masih terdapat ruang untuk penyempurnaan, khususnya dalam perluasan bentuk insentif serta penguatan fasilitas kerja agar dapat semakin mendukung kenyamanan dan semangat kerja para karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana kompensasi dan fasilitas kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif dan mendukung visi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk (1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali (2) Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali (3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali (4) Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali (5) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali (6) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (7) Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bali Coklat Junglegold Bali yang berlokasi di Jalan Denpasar-Singaraja No. 20 Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2025 sampai April 2025. Lokasi penelitian dipilih secara *purposive* atau secara sengaja dengan beberapa pertimbangan tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah tabulasi hasil kuesioner dan data jumlah karyawan. Sedangkan data kualitatif dalam penelitian ini meliputi informasi-informasi dari hasil wawancara berupa informasi permasalahan, gambaran umum perusahaan serta struktur organisasi perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer

dan data sekunder. Sumber data primer berupa hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada karyawan. Data sekunder terdiri dari berbagai sumber tertulis berupa buku, jurnal, skripsi dan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali yang berjumlah 76 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Varibel Pengukuran dan Metode Analisis Data

Variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari kompensasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan software Smart-PLS. Pengukuran variabel ini menggunakan skala ordinal dengan rentang skor terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

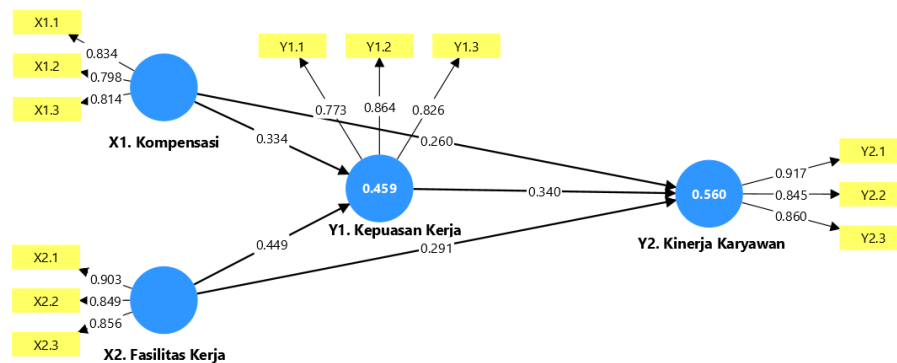
Tabel 1.
Variabel, Indikator dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji	Ordinal
		2. Insentif	
		3. Tunjangan	
2	Fasilitas Kerja (X2)	1. Fasilitas Alat Kerja	Ordinal
		2. Fasilitas Perlengkapan Kerja	
		3. Fasilitas Sosial	
3	Kepuasan Kerja (Y1)	1. Pekerjaan itu sendiri	Ordinal
		2. Gaji	
		3. Kondisi Kerja	
4	Kinerja Karyawan (Y2)	1. Kuantitas	Ordinal
		2. Kualitas	
		3. Ketepatan Waktu	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Outer Model merupakan model yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam menilai model pengukuran atau outer model terdapat tiga kriteria yang terdiri dari: *Convergent Validity* (Validitas konvergen), *Discriminant Validity* (Validitas diskriminan) dan *Composite Reliability* (Reliabilitas).



Gambar 1. *Outer Model*

Dalam variabel kompensasi indikator X1.1 merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu 0,834 dan indikator X1.2 memiliki nilai paling rendah yaitu 0,798. Pada variabel fasilitas kerja indikator X2.1 merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu 0,903 sedangkan indikator X2.2 memiliki nilai paling rendah yaitu 0,849. Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki indikator Y1.2 dengan nilai tertinggi yaitu 0,864 sedangkan indikator Y1.1 memiliki indikator terendah yang bernilai 0,773. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikator Y2.1 merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu 0,917 dan Y2.2 memiliki indikator terendah yang bernilai 0,845.

Convergent Validity

Pada pengujian validitas konvergen dilakukan dengan perhitungan *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen apabila nilai *loading factor* diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5.

Tabel 2.
Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Kompensasi (X1)	X1.1	0,834
	X1.2	0,798
	X1.3	0,814
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,903
	X2.2	0,849
	X2.3	0,856
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,773
	Y1.2	0,864
	Y1.3	0,826
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,917
	Y2.2	0,845
	Y2.3	0,860

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 3.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
X1. Kompensasi	0,665
X2. Fasilitas Kerja	0,756
Y1. Kepuasan Kerja	0,675
Y2. Kinerja Karyawan	0,765

Sumber: Data primer diolah (2025)

Discriminant Validity

Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui cross loading setiap indikator terhadap variabelnya. Suatu pengukuran dianggap memiliki validitas diskriminan apabila nilai cross loading antara indikator dan variabel laten yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.
Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	X1. Kompensasi	X2. Fasilitas Kerja	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja Karyawan
X1. Kompensasi	0.815			
X2. Fasilitas Kerja	0.488	0.870		
Y1. Kepuasan Kerja	0.553	0.612	0.822	
Y2. Kinerja Karyawan	0.590	0.626	0.662	0.875

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tabel 5.
Nilai Cross Loading

Indikator	X1. Kompensasi	X2. Fasilitas Kerja	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja Karyawan
X1.1	0.834	0.315	0.404	0.418
X1.2	0.798	0.526	0.531	0.396
X1.3	0.814	0.348	0.414	0.606
X2.1	0.466	0.903	0.578	0.601
X2.2	0.349	0.849	0.408	0.439
X2.3	0.440	0.856	0.580	0.567
Y1.1	0.445	0.514	0.773	0.533
Y1.2	0.469	0.495	0.864	0.507
Y1.3	0.448	0.497	0.826	0.587
Y2.1	0.567	0.553	0.609	0.917
Y2.2	0.500	0.614	0.538	0.845
Y2.3	0.475	0.471	0.589	0.860

Sumber: Data primer diolah (2025)

Composite Reliability

Pengujian reliabilitas ini dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing melebihi angka 0,7.

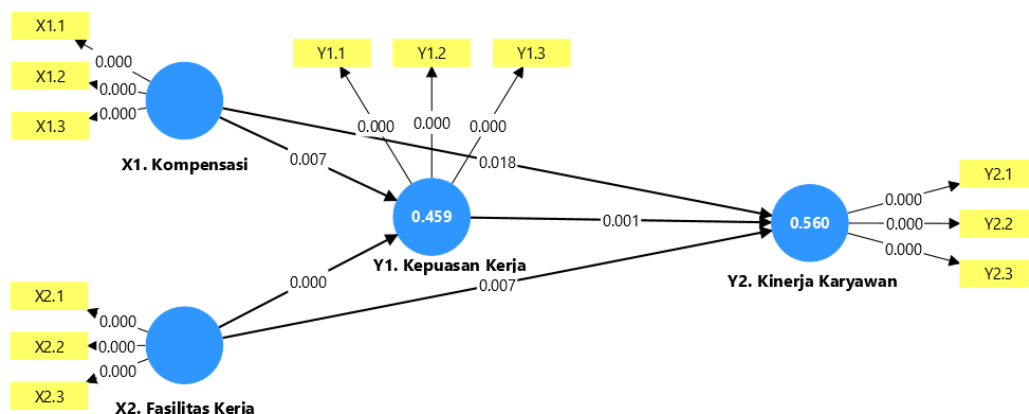
Tabel 6.
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1. Kompensasi	0,749	0,856	Reliable
X2. Fasilitas Kerja	0,840	0,903	Reliable
Y1. Kepuasan Kerja	0,758	0,862	Reliable
Y2. Kinerja Karyawan	0,846	0,907	Reliable

Sumber: Data primer diolah (2025)

Inner Model

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten (*structural model*). Model struktural dievaluasi menggunakan uji *path coefficient*, uji *r-square*, uji model fit serta uji hipotesis melalui metode *bootstrapping* yang pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).



Gambar 2. Inner Model

Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1.

Tabel 7.
Path Coefficients

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	0,334	0,260
Fasilitas Kerja	0,449	0,291
Kepuasan Kerja		0,340

Sumber: Data primer (diolah), 2025

Semakin tinggi nilai *path coefficients* antara variabel eksogen dan endogen, maka semakin kuat pula pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hubungan paling kuat terjadi pada fasilitas kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,449. Hubungan paling lemah terjadi pada kompensasi dengan kinerja yaitu sebesar 0,260.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-square*) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam model. Chin memberikan kriteria nilai *R-Square* sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin dalam Ghazali, 2021).

Tabel 8.
Nilai *R-square* (R^2)

	<i>R-square</i>
Y1. Kepuasan Kerja	0,459
Y2. Kinerja Karyawan	0,560

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pengaruh variabel kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,459 termasuk pengaruh yang sedang atau moderat, yang artinya bahwa variabel kompensasi dan fasilitas kerja dapat menjelaskan variasi pada kepuasan kerja sebesar 45,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Kemudian, nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,560 termasuk kategori pengaruh yang sedang atau moderat, yang memiliki arti bahwa variabel kompensasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi pada kinerja karyawan sebesar 56,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Kecocokan Model (Model Fit)

Model fit digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SRMR < 0.10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0.08 (Abdillah & Septianawati, 2023). Pengujian NFI

(*Normed Fit Index*) untuk menyatakan bahwa antara variabel-variabel terdapat korelasi. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya (Fahlefi, 2023).

Tabel 9.
SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
NFI	0.727	0.727

Sumber: Data primer diolah (2025)

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung karena melibatkan variabel eksogen, endogen dan mediasi. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values kurang dari 0,05.

Tabel 10.
Bootstrapping

	Original sample (O)	T Statistic	T Tabel	P values	Keterangan
X1. Kompensasi -> Y2. Kinerja Karyawan	0,260	2,375	1.96	0,018	Positif Signifikan
X2. Fasilitas Kerja -> Y2. Kinerja Karyawan	0,291	2,712	1.96	0,007	Positif Signifikan
X1. Kompensasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0,334	2,678	1.96	0,007	Positif Signifikan
X2. Fasilitas Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0,449	3,800	1.96	0,000	Positif Signifikan
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Karyawan	0,340	3,225	1.96	0,001	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil *bootstrapping* pengujian pengaruh langsung dalam penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,260. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hubungan ini memiliki *t-statistic* sebesar 2,375 dimana nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,018. Maka hipotesis H_{a1} diterima karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05. Maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Semakin baik sistem kompensasi dikelola, semakin besar dorongan bagi karyawan untuk

menunjukkan kinerja optimal. PT Bali Coklat Junglegold Bali menerapkan kompensasi yang mencakup gaji pokok yang adil, insentif berbasis hasil serta tunjangan yang memadai telah mendorong semangat kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Poluakan *et al.* (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,291. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2,712 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_{a2} diterima sehingga disimpulkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Ini menunjukkan bahwa PT Bali Coklat Junglegold Bali telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kinerja dan kenyamanan karyawan. Penyediaan alat kerja yang memadai, perlengkapan kerja yang lengkap, serta fasilitas sosial seperti ruang istirahat, kamar mandi yang bersih dan mudah diakses, menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan operasional karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan (Monde *et al.*, 2022).

3. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,334. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara kompensasi dan kepuasan kerja. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2,678 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_{a3} diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di PT Bali Coklat Junglegold Bali telah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, insentif yang menghargai pencapaian serta tunjangan yang mendukung menciptakan rasa dihargai dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan individu yang terlibat dalam operasional sehari-hari.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hubungan antara fasilitas kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,449. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $3,800 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$

maka H_{a4} diterima sehingga disimpulkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Kepuasan kerja yang timbul dari penyediaan fasilitas kerja yang memadai mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dasar karyawan dalam menjalankan tugasnya. PT Bali Coklat Junglegold Bali telah menunjukkan komitmennya dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,340. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $3,225 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_{a5} diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, menerima gaji yang sesuai, dan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung, maka hal ini akan mendorong munculnya semangat, loyalitas, dan motivasi dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja.

Tabel 11.
Indirect Effect

	Original Sample (O)	T Statistics	T Tabel	P Values	Keterangan
X1. Kompensasi -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Karyawan	0,113	2,168	1,96	0,030	Positif Signifikan
X2. Fasilitas Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Karyawan	0,153	2,112	1,96	0,035	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil *bootstrapping* pengujian pengaruh tidak langsung dalam penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,113. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2,168 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,030 < 0,05$. *Direct path* atau pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya sudah diketahui signifikan sedangkan *indirect path* atau pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara *partial mediation* (mediasi tidak berperan penuh). Maka H_{a6} diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Kepuasan Kerja (Y1)

Hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,153. Koefisien ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2,112 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,035 < 0,05$. *Direct path* atau pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya sudah diketahui signifikan sedangkan *indirect path* atau pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara *partial mediation* (mediasi tidak berperan penuh). Maka H_{a7} diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya kompensasi yang diterapkan mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya kompensasi yang diberikan perusahaan berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan sehingga mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja.
4. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan sehingga mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya pemberian kompensasi yang optimal mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali. Artinya fasilitas kerja yang memadai mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

PT Bali Coklat Junglegold Bali disarankan untuk terus mengevaluasi dan mempertahankan sistem kompensasi, baik dari segi jumlah, kesesuaian, maupun ketepatan waktu. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan forum diskusi atau survei secara berkala untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap keadilan dan kepuasan kompensasi yang diterima. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan kompensasi non-finansial seperti promosi dan penghargaan agar lebih merata. Perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja, termasuk alat dan perlengkapan kerja serta fasilitas sosial, melalui perbaikan dan peninjauan berkala guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan nyaman. PT Bali Coklat Junglegold Bali disarankan untuk meningkatkan program pelatihan karyawan dengan menambahkan pelatihan formal seperti bahasa asing, pelayanan pelanggan, dan keterampilan teknis. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, loyalitas, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja untuk memperkaya analisis dan memperkuat argumen penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu kepada seluruh responden khususnya para karyawan dan pimpinan PT Bali Coklat Junglegold Bali, dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, E., & Septianawati, E. (2023). Structural equation modeling (SEM) on mechanisms of non science students' attitudes toward statistics courses. *Journal Focus Action of Research Mathematic (Factor M)*, 6(2), 27–42.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130.
- Bejamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Publishing.
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 127–138.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program PLS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Nadila, F. (2024). Pengaruh fasilitas, komitmen, dan leadership terhadap kepuasan kerja di Kantor Bapenda Provinsi Riau
- Poluakan, A. K., Runtuwene, F. R., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pratiwi, N. J. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- Setiawan, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang)
- Wahyuni, D. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo
- Yani, H. M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.