

Analisis Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Coffee Shop Kocoba Medan

Audri Tarigan, Yeni Absah, Nismah Panjaitan

Universitas Sumatera Utara

audri.tarigan99@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salary and work environment on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable, at Coffee Shop Kocoba Medan. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires from 35 respondents who are employees of Coffee Shop Kocoba. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach. The results show that salary and work environment directly have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction was proven to be an intervening variable that strengthens the relationship between salary and work environment on employee performance. Salary factors, including timely payment and incentives, and a conducive work environment, both physically and non-physically, play a crucial role in improving employee satisfaction and productivity. This research is expected to serve as a reference for the management of Coffee Shop Kocoba in designing more effective human resource policies, particularly regarding salary provision, work environment improvement, and job satisfaction enhancement.

Keywords: Salary, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Coffee Shop Kocoba

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, pada Coffee Shop Kocoba Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 35 responden yang merupakan karyawan Coffee Shop Kocoba. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor gaji yang mencakup pemberian tepat waktu dan insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun non fisik, menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen Coffee Shop Kocoba untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pemberian gaji, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Coffee Shop Kocoba

PENDAHULUAN

Industri *coffee shop* di Indonesia telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, termasuk di kota Medan. Berdasarkan data dari Asosiasi Kopi Indonesia (2020), jumlah *coffee shop* meningkat dua kali lipat dalam lima tahun terakhir. *Coffee shop* tidak hanya menjadi tempat menikmati kopi, tetapi juga pusat aktivitas sosial dan ekonomi. Persaingan yang semakin ketat di industri ini menuntut inovasi dan peningkatan kualitas layanan untuk mempertahankan pelanggan.

Salah satu elemen penting dalam keberhasilan operasional *coffee shop* adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi mampu memberikan layanan yang memuaskan, yang berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dalam konteks ini, faktor gaji dan lingkungan kerja menjadi dua aspek yang sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Gaji yang kompetitif berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Herzberg (2017), gaji merupakan salah satu motivator yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dedikasi karyawan. Selain itu, Wijaya et al. (2020) menekankan bahwa karyawan yang menerima gaji memadai cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, seperti yang dijelaskan oleh Nugroho et al. (2021), mampu mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, berbagai tantangan muncul di industri *coffee shop*, termasuk pada Coffee Shop Kocoba Medan. Berdasarkan survei awal, ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan pemberian gaji, kurangnya insentif yang memadai, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola Coffee Shop Kocoba dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Coffee Shop Kocoba. Penelitian dilaksanakan di Jl. Besar Tembung, No. 231, Kecamatan Percut Sei Tuan, Medan, dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai populasi penelitian. Sampel yang digunakan berjumlah 35 orang, ditentukan dengan metode sensus. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap berbagai pernyataan terkait variabel

penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan literatur lainnya.

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Analisis dimulai dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, diikuti dengan evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel. Uji validitas menggunakan nilai *loading factor* ($> 0,7$) dan Average Variance Extracted (AVE $> 0,5$), sementara uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha dan *Composite Reliability* ($> 0,7$). Hubungan antar variabel diuji melalui nilai t-statistik ($> 1,96$) dan p-value ($< 0,05$) untuk menentukan signifikansi hubungan yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang merupakan karyawan Coffee Shop Kocoba. Responden terdiri dari berbagai divisi pekerjaan, seperti barista dan *waitress*. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas perempuan (60%), sementara berdasarkan usia, mayoritas berada dalam rentang 21–25 tahun (50%). Hal ini menunjukkan bahwa Coffee Shop Kocoba didominasi oleh tenaga kerja muda yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan energik.

Analisis *Outer Model (Measurement Model)*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, dengan nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk variabel gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,56, 0,56, 0,56, dan 0,55. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan valid untuk mengukur masing-masing konstruk.

Analisis Data

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan gaji yang diberikan secara tepat waktu, serta adanya insentif dan fasilitas tambahan, terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan. Berdasarkan analisis SEM, gaji memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 13%. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem penggajian berpotensi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Gaji juga mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Gaji yang kompetitif dan diberikan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, gaji terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 48% terhadap kinerja karyawan. Suasana yang nyaman, seperti kondisi fisik yang baik (pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman) dan lingkungan sosial yang harmonis, meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Nugroho et al. (2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, baik fisik maupun sosial, lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Gaji terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa gaji mereka diberikan dengan adil dan tepat waktu cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa selain faktor intrinsik, faktor ekstrinsik seperti gaji sangat memengaruhi persepsi kepuasan kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, baik dalam aspek fisik maupun hubungan sosial, melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan kenyamanan fisik, seperti suhu ruangan dan pencahayaan, serta faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 47% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg (2017), yang menyatakan bahwa gaji merupakan motivator signifikan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Nugroho et al. (2021), yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja kondusif dalam mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Namun, hasil survei awal menunjukkan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan pemberian gaji dan insentif, serta kurangnya apresiasi dalam bentuk penghargaan. Selain itu, aspek lingkungan kerja non fisik, seperti motivasi dari atasan, juga perlu ditingkatkan untuk mendorong karyawan bekerja secara maksimal.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan gaji, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang baik merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Shop Kocoba. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen Coffee Shop Kocoba untuk memperbaiki sistem pemberian gaji, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.
3. Gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Gaji dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif: Pendekatan analisis regresi dan SEM*. Jakarta: Penerbit Karya Cipta.
- Andrian, A. (2021). *Teori keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Edukasi.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Duryadi, E. (2021). *Analisis statistik menggunakan PLS untuk penelitian sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Nugroho, M., Sari, F., & Wijaya, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri jasa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 134-145.
- Pasaribu, L., & Manurung, A. (2022). *Kinerja karyawan dan produktivitas organisasi: Perspektif manajemen sumber daya manusia*. Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2015). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H., Arifin, I., & Nugroho, S. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 20-30.