

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV.CAFE GLASS DHARMAHUSADA SURABAYA

Heri Indrianto

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ryansinarfantasy@gmail.com

ABSTRACT

CV.Cafe Glass is a company engaged in the trade of household furniture. In the findings of researchers, several conditions at Cafe Glass Dharmahusada Surabaya need attention with various factors that can cause an influence on employee job satisfaction such as the variables contained in this study. The purpose of this study is to prove the influence of the work environment, compensation and work discipline on job satisfaction CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya. The research method uses quantitative methods with data sources using primary data types and secondary data. The samples used in this study were all employees at CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya company. Sampling in this study used a saturated sample technique that contained Non-Probability sampling with a data processing process using the Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study show that partially in the influence of the work environment, compensation, and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction at CV.Café Glass Surabaya. Meanwhile, simultaneously in this study, all independent variables influenced together on the dependent variable, namely job satisfaction. Based on the results that have been achieved that in this study is able to provide information to companies related to job satisfaction carried out by Café Glass employees in order to pay more attention to work environment conditions, compensation, and work discipline because the variables of this study have an idea that the variables studied have a positive and significant influence on employee job satisfaction at CV.Cafe Glass Surabaya.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Work Discipline and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pada tingkat persaingan dunia bisnis saat ini, perusahaan tidak hanya harus menghadapi persaingan pada produk tapi juga persaingan dalam sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan

suatu asset yang dianggap penting dalam sebuah perusahaan. Keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia yaitu adanya kemampuan potensi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang dapat menentukan kelangsungan hidup karyawan atau tidak dalam suatu perusahaan adalah kepuasan

kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah imbalan yang diyakini diterima. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dalam hasil observasi dapat dirincikan bahwa gedung atau kantor Cafe Glass sendiri. Untuk lingkungan kerja non fisik yaitu meliputi hubungan kerja yang dimiliki bisa dikatakan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu mengenal secara personal. Sehingga terkadang antara bagian satu dengan yang lainnya sering terjadi misscommunication yang berpengaruh pada pekerjaan pegawai tersebut Organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang

bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan karena jumlah kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan besarnya pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi umumnya ditujukan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Menurut (Desi & Lestari, 2019:108) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Alasan mengapa penulis tertarik melakukan penelitian ini, dikarenakan bahwa permasalahan yang saat ini terjadi di Cafe Glass Dharmahusada Surabaya menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk diteliti dan dianalisis. Dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Hamali (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang

strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” dari sejumlah definisi MSDM tersebut dapat dijadikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

Teori Lingkungan Kerja (Work Environment Theory)

Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan

sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ardana (2012:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

Menurut definisi para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi-kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada Kepuasan Kerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah harapan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan

lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Teori Kompensasi (Compensation Theory)

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi.

Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan

atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu:

- a. Upah
Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.
- b. Insentif
Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan Kepuasan Kerja.
- c. Tunjangan
Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation.
- d. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

e. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk

memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik itu di tempat kerja atau di luar ruang lingkup pekerjaan.

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Teori Kepuasan Kerja

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja

karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk

memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

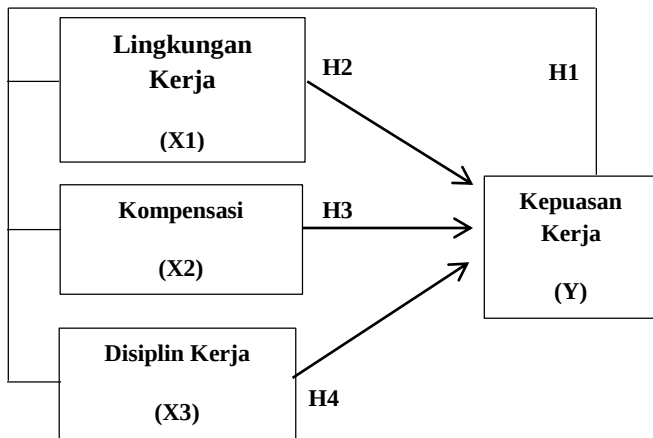
e) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

KERANGKA DASAR PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Dasar Penelitian

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, maka sangat penting diadakan penilaian kinerja, sehingga dapat diketahui tingkat kemajuan suatu perusahaan, yang dapat dinilai dengan berbagai cara dan tergantung pada kepentingan bagi yang membutuhkannya. Berdasarkan hasil dari landasan teori penelitian dalam tinjauan pustaka dapat dihubungkan dengan garis kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Variabel Bebas: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Variabel Terikat: Kepuasan Kerja

—————→ : Garis panah merupakan garis pengaruh variable X1, X2, X3 terhadap Y

Gambar 2.1 menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Odger (2016) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan

rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hasil penelitian terdahulu dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Tine Yuliantini¹ Reza Santoso² (2020) bahwa Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t statistic yang positif sebesar 4,645 dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya

Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut Robbins (Wibowo, 2013). Sedangkan Vecchio (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan

tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu dikutip dari penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2015:54), kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absen karyawan, karyawan yang tidak puas lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya. Saat sejumlah pekerjaan tersedia, para pekerja yang tidak puas memiliki tingkat absen yang tinggi, tetapi ketika ada sedikit karyawan memiliki tingkat absen yang sama (rendah) seperti pekerja yang puas. Hasil penelitian terdahulu dikutip dari penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus, dan Achmad Alim Bachri (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan dalam mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan pada perusahaan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam

melaksanakan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:03) pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pengertian metode penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian dibutuhkan data yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal dimana penelitian tersebut menurut Sugiono (2013:107) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang

mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian teknik sampel jenuh yang terdapat di Non - Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017:124) mendefinisikan sampel jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Café Glass. Tahapan analisis dimulai dengan uji regresi linier berganda mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara

variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative Imam Gozali (2013:96) dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

b_1 - b_3 = Parameter Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standart Error

Pengukuran uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat Ghazali (2016:95). Kemudian dilakukan

dengan pengukuran uji t parsial yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan terhadap kepuasan kerja. Dengan bunyi hipotesis $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, maka variabel (X_1), variabel (X_2), dan variabel (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel (Y). Namun jika $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, maka variabel (X_1), variabel (X_2), dan variabel (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y).

Kriteria keputusan uji t adalah :

1. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Selain cara diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05 . Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau

tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka digunakan tingkat signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS 22 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing instrumen pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid, masing-masing pertanyaan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Pada kasus ini (df) dapat dihitung $50 - 2 = 48$ dengan alpha 0,05, didapat r_{tabel} sebesar 0.2787. Jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai $r_{positif}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas ditujukan pada tabel 1 dengan perhitungan uji validitas dilakukan

dengan memanfaatkan software SPSS 22.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaa n	r hitung	r table	Keteran gan
Lingkung an Kerja (X1)	X1.1	0,767	0,2787	Valid
	X1.2	0,774	0,2787	Valid
	X1.3	0,672	0,2787	Valid
	X1.4	0,635	0,2787	Valid
	X1.5	0,767	0,2787	Valid
	X1.6	0,767	0,2787	Valid
Kompens asi (X2)	X2.1	0,565	0,2787	Valid
	X2.2	0,601	0,2787	Valid
	X2.3	0,762	0,2787	Valid
	X2.4	0,558	0,2787	Valid
	X2.5	0,397	0,2787	Valid
	X2.6	0,503	0,2787	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,415	0,2787	Valid
	X3.2	0,667	0,2787	Valid
	X3.3	0,778	0,2787	Valid
	X3.4	0,769	0,2787	Valid
	X3.5	0,769	0,2787	Valid
	X3.6	0,511	0,2787	Valid
Kepuasa n Kerja (Y)	Y1.1	0,645	0,2787	Valid
	Y1.2	0,656	0,2787	Valid
	Y1.3	0,654	0,2787	Valid
	Y1.4	0,480	0,2787	Valid
	Y1.5	0,715	0,2787	Valid
	Y1.6	0,700	0,2787	Valid

Sumber : data diolah SPSS 22

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Bukti pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Menurut Sugiyono (2016:220) mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0,60, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0,60.

Adapun perhitungan uji reliabilitas terdapat pada tabel 2 bahwa hasil menunjukkan reliabel uji ini dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS 22.

Tabel 2

Variabel	Cronbach Alpha	a Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,778	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,738	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,724	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 22

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2016:8) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil yang diperoleh dari persamaan analisis regresi berganda dapat perolehan pada table berikut ini :

Tabel
Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.324	2.223		3.745	.001		
Lingkungan_Kerja	.199	.077	.262	2.575	.013	.892	1.121
Kompensasi	1.115	.267	1.185	4.177	.000	.800	1.249
Disiplin_Kerja	.576	.281	.592	2.051	.046	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji SPSS 22 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 8,324. Artinya jika nilai variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau sama dengan

nol, maka nilai konsisten variabel Kepuasan Kerja sebesar 8,324.

2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0,199 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,199 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (β_2) sebesar 1,115 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1,115 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,576 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan

Kepuasan Kerja sebesar 0,576 dengan asumsi variabel lain konstan.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Pegujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 4
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.324	2.223			3.745	.001
Lingkungan_Kerja	.199	.077	.262		2.575	.013
Kompensasi	1.115	.267	1.185		4.177	.000
Disiplin_Kerja	.576	.281	.592		2.051	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji SPSS 22 dapat diperoleh hasil Uji t sebagai berikut :

1. Hipotesis 1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,013 < 0,05$ artinya H_A diterima. Diperoleh t hitung sebesar $2,575 > t$ tabel 1,679 artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima. Sig H_a diterima H_o ditolak (point) jika ditolak kebalikannya.

2. Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_A diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $4,177 > t$ tabel 1,679 artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

3. Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,046 < 0,05$ artinya H_0 diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,051 > t$ tabel $1,679$ artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:98). Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai F hitung $< F$ tabel atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5
Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.580	3	104.527	22.174	.000 ^b
Residual	216.840	46	4.714		
Total	530.420	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji SPSS 22 pada tabel 5 diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Penjelasannya sebagai berikut :

1. Hipotesis 4: Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai f hitung sebesar $22,174 > f$ tabel $2,41$

dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

Uji Determinasi (R^2)

Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan 1.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.565	2.171	1.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji SPSS 22 tabel 6 diatas didapatkan hasil nilai koefisien determinasi (RSquare) pada kolom R Square sebesar 0,591 berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh

variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

Nilai koefisien Determinasi atau Adjusted R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu variabel Kepuasan Kerja. Hasil dari Perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel X_1 Lingkungan Kerja dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,575 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,679 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Cafe Glass Surabaya. Positif yang dimaksud adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat yang positif. Jika pemberian Lingkungan Kerja memuaskan maka akan meningkatkan kepuasan dari para karyawan. Apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka variabel Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami penurunan maka variabel Kepuasan Kerja juga akan menurun.

2. Dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 4,177 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,679 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Cafe Glass Surabaya. Apabila variabel Kompensasi mengalami perubahan pada perbandingan karyawan lama ataupun pada karyawan baru, maka akan

menimbulkan pengaruh dalam Kepuasan Kerja pada Café Glass Surabaya.

3. Dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,051 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,679 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Cafe Glass Surabaya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diterima dari penelitian ini dengan menggunakan analisis linier berganda dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,199 Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan

mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 8,324. Pada uji t (parsial) diperoleh nilai sig. $0,013 < 0,05$ artinya H_a diterima. Diperoleh t hitung sebesar $2,575 > t$ tabel 1,679 artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima. Sig H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan apabila kondisi lingkungan kerja itu sangat baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan perolehan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 1,115 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja. Pada uji t (parsial) diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak. Diperoleh nilai t hitung sebesar $4,177 > t$ tabel 1,679 artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal

ini menunjukkan apabila kompensasi terhadap karyawan itu sangat baik dan seimbang maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV.Cafe Glass Dharmahusada Surabaya

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,576 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,576 dengan asumsi variabel lain konstan. Pada uji t (parsial) diperoleh nilai sig. $0,046 < 0,05$ artinya H_a diterima H_0 ditolak. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,051 > t$ tabel 1,679 artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.
4. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada nilai f hitung sebesar $22,174 > f$ tabel 2,41 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hendaknya lingkungan kerja perlu diperhatikan sebaik mungkin agar Kepuasan Kerja dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan para karyawan mampu dalam menjalankan pekerjaan maupun tugasnya. Sehingga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Pemberian kompensasi terhadap para karyawan lebih diperhitungkan lagi, mengingat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pemeriksaan absensi karyawan dan ketaatan terhadap peraturan merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana

yang lebih kondusif serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan Cafe Glass adalah jika para karyawan mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, serta dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, (2017), Pengaruh kepuasan kerja Dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Vol.5
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep

- dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ambarwati, Dwi. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Jurnal otonomi vol 12 no 1.
- Alfiah, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X). [Skripsi]. Jakarta. Universitas Pertamina.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3.
- Anoraga, Pandji. 2000. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Desi & Lestari, 2019,108, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 3, Nol.
- Faida, E.W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka Sidoarjo.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Golung, Hana D. 2013. Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado. Jurnal EMBA vol. 1.

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Moch. Fachri Supriyadi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan, (2017), Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun Vol.3
- Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Odger. (2016).”Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rizki, Amalia, dan Sandi Eka Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2 : 49–56.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Ricky Vinando, Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam Tahun (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Vol.8
- Rivai, V. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2013. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Sedarmayanti, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela Sarton. (2019). Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tine Yuliantini dan Reza Santoso, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. Vol.3
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Winardi, 2007 , Manajemen Kinerja,
Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Winardi, 2007, Manajemen Perilaku
Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta,
Kencana Prenada Media Group.

