



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Nila Khairani

nilakhairani04@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Zahara Tussoleha Rony

zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rychakuwarasari@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis : *nilakhairani04@gmail.com*

Abstrak. *This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and compensation on employees job satisfaction at kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique uses a non-probability sampling method with a saturated sampling technique (census), namely all members of the population sampled are 80 employees kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City. The data analysis method uses multiple linear regression and data were processed using IBM SPSS Statistics 26. The results of this study show that (1) The work environment has a significant effect on employees job satisfaction at kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City, (2) Work discipline has no a significant effect on employees job satisfaction at kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City, (3) Compensation has a significant effect on employees job satisfaction at kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City, and (4) The work environment, work discipline, and compensation simultaneously influence on employees job satisfaction at kementerian social sentra terpadu pangudi luhur Bekasi City.*

Keywords: *Work environment, Work discipline, Compensation, Job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 80 pegawai kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dan data diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi, (2) Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi, (3) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi, dan (4) Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Proses perkembangan perusahaan di era global saat ini sangatlah pesat dengan terjadinya persaingan antar pegawai dalam suatu kelompok perusahaan, maka diperlukan tindakan yang tepat sesuai sasaran agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sehingga ada

kemajuan pada perusahaan, maka setiap perusahaan wajib untuk mengetahui tentang ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. Perkembangan teknologi yang sangat pesat dapat merubah kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan sehingga para pegawai dituntut untuk menciptakan suatu yang berbeda dari yang lain. Oleh karena itu dunia bisnis kini dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya (Haholongan & Elviayuliana, 2022).

Perusahaan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut (Isma & Dipoadmodjo, 2022). Menurut (Faizah, 2021) kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi yang dimana tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting baginya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 25 Januari 2024 dengan 30 pegawai dapat disimpulkan bahwa permasalahan pada tingkat kepuasan kerja pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi masih terbilang rendah karena pegawai yang melakukan pekerjaan merasa tidak puas sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau melakukan pekerjaan masih kurang baik, serta gaji yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Masalah lain timbul seperti pegawai yang sudah bekerja selama 5 tahun namun tidak adanya promosi jabatan, serta rekan kerja yang tidak kompak karena beberapa kelompok kerja tidak saling mendukung sehingga menyulitkan karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain secara efektif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya persaingan antar pegawai untuk merebut simpati pimpinan dengan menggunakan berbagai cara yang mengharuskan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan pegawai. Kenyataan ini mengganggu kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja mereka untuk bekerja dengan baik.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai kementerian sosial sentra terpadu pangudi luhur Kota Bekasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti yang disampaikan di tabel 1 dan tabel 2 dibawah ini. Padahal lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Faizah, 2021) lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti dengan cara observasi awal di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, terdapat beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja seperti minimnya fasilitas pendukung seperti toilet, rumah singgah bagi para pegawai dan suasana kantor yang kurang nyaman.

Tabel 1 Kondisi Fasilitas yang tersedia di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Nama Fasilitas	Jumlah (Unit)	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1	Gedung kepengurusan	4	✓		Cukup layak
2	Tempat beribadah	1		✓	Kurang layak
3	Toilet	5		✓	Kurang layak
4	Komputer	98	✓		Cukup Banyak
5	Rumah singgah pegawai	15	✓		Kurang Banyak
6	Klinik	1		✓	Kurang Layak
7	Ruang Pelayanan	4	✓		Kurang Banyak

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Pada tabel 1 ditunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi kurang banyak untuk fasilitas seperti rumah singgah pegawai, ruang pelayanan dan beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja kurang layak.

Tabel 2 Kondisi Lingkungan Kerja Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Pengukuran Kondisi	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang baik	
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Cahaya/penerangan	✓		Baik
2	Temperatur/suhu udara	✓		AC dan kipas angin di ruang kerja berfungsi dengan baik
3	Ruang gerak		✓	Meja antar pegawai berdekatan dan tidak memiliki sekat pembatas sehingga kurang terjaganya privasi dalam bekerja
4	Kebisingan Suara		✓	Posisi kantor dekat dengan jalan raya sehingga suara dari luar ruang kerja sangat kedengaran dengan jelas membuat pegawai sulit berkonsentrasi
5	Kebersihan		✓	Toilet kantor kotor bahkan bau, serta terdapat atap bocor dan bercak noda di tembok
6	Keamanan		✓	Masih kurang penjaga di kantor
Lingkungan Kerja Non Fisik				
7	Hubungan Kerja		✓	Rekan kerja yang kurang memberikan dukungan sehingga komunikasi antar sesama pegawai tidak dapat berjalan secara maksimal karena adanya persaingan antar pegawai dalam merebut simpati dari pimpinan
	Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai			
	Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	✓		Baik

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Selain lingkungan kerja masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut (Subhan & Yusuf, 2020) disiplin kerja adalah keinginan seseorang dengan adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti datang terlambat dari waktu yang telah

ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB, ketika jam istirahat sudah habis masih ada pegawai yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kerjanya. Masih terlihat beberapa pegawai yang tidak taat standar kerja yang berlaku seperti beberapa pegawai masih menunda pekerjaan penandatanganan pada sebuah berkas yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga, sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda. Masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan cara berpakaian yang sesuai seperti masih menggunakan sandal, tidak menggunakan seragam yang sesuai dengan harinya dan tidak menggunakan tanda pengenal. Hal ini menjadi masalah yang masih ada atas pelanggaran kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tabel 3 dan 4 dibawah ini merupakan perbandingan data absensi pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi pada tahun 2022-2023 diketahui bahwa dalam dua tahun terakhir masih banyak terjadi jumlah orang setiap bulannya yang memiliki keterangan sakit, izin, dan alpha.

Tabel 3 Absensi Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2022			Jumlah Hari Kerja
	Sakit	Izin	Alpha	
Januari	10	3	7	246 Hari
Februari	8	9	6	
Maret	5	6	2	
April	11	9	4	
Mei	6	7	8	
Juni	10	4	4	
Juli	6	8	9	
Agustus	12	6	6	
September	9	5	7	
Oktober	14	11	9	
November	17	13	5	
Desember	15	11	14	
Indisipliner (Kali)	123	92	81	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Tabel 4 Absensi Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi Tahun 2023

Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2023			Jumlah Hari Kerja
	Sakit	Izin	Alpha	
Januari	11	9	9	239 Hari
Februari	7	9	6	
Maret	8	6	2	
April	10	9	4	
Mei	7	7	10	
Juni	6	6	4	
Juli	8	8	9	
Agustus	14	6	7	
September	9	5	6	
Oktober	15	11	9	

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2023			Jumlah Hari Kerja
	Sakit	Izin	Alpha	
November	16	10	5	
Desember	14	12	13	
Indisipliner (Kali)	125	98	84	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel 3 dan 4 diatas diketahui bahwa dari 80 pegawai pada tahun 2022 yang sakit sebanyak 123 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 125 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun. Pada tahun 2022 pegawai yang izin sebanyak 92 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 98 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun. Pada tahun 2022 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 81 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 246 hari kerja dalam setahun dan mengalami peningkatan di tahun 2023 sebanyak 84 kali dalam setahun dengan jumlah hari kerja 239 hari kerja dalam setahun.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi. Menurut (Azhar et al., 2020) Kompensasi merupakan pendapatan apa pun yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Humas Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi mengatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dan perbedaan tunjangan para pejabat Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi dengan kementerian lain memiliki perbedaan yang sangat jauh dari segi tunjangan di badan kementerian sosial karena termasuk yang paling rendah. Mengutip Permensos Nomor 2 Tahun 2018 tentang pelaksanaan peraturan Presiden Nomor 134 Tahun 2017 tentang tunjangan kinerja kementerian sosial yang diberikan kepada pegawai mempunyai jabatan tertentu. Bisa dilihat dari tabel 5 dan 6 dibawah ini.

Tabel 5 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Sosial

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1	Sekretaris Jenderal, Direktorat Jenderal, dan Inspektur Jenderal	Rp33.240.000,00
2	Staf Khusus Menteri	Rp27.577.500,00
3	Kepala Biro Perencanaan	Rp19.280.000,00
4	Kepala Balai Besar Rehabilitas Sosial	Rp17.064.000,00
5	Kepala Panti Sosial Bina Karya Pangudi Luhur	Rp10.936.000,00
6	Analisis Kebijakan Madya	Rp9.896.000,00
7	Pekerja Sosial Madya	Rp8.757.600,00
8	Dokter Utama	Rp5.979.200,00
9	Pekerja Sosial Muda	Rp5.079.200,00
10	Pekerja Sosial Pertama dan Penyelia	Rp4.595.150,00
11	Pekerja Sosial P. Lanjutan	Rp3.915.950,00
12	Pekerja Sosial Pelaksana	Rp3.510.400,00
13	Kepala Subbagian Tata Usaha	Rp3.134.250,00
14	Komandan Petugas Pengamanan	Rp2.985.000,00
15	Pramu Bakti	Rp2.898.000,00
16	Pengemudi	Rp2.708.250,00
17	Petugas Pengamanan	Rp2.531.250,00

Sumber : Lampiran Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa setingkat eselon III seperti jabatan kepala seharusnya diberikan tunjangan sekitar Rp.10.936.000,00 hingga Rp19.280.000,00, namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp5.000.000,00. Sedangkan menurut peraturan Presiden yang berlaku bahwa tunjangan terbesar diberikan pada eselon I yang mencakup Sekjen, Dirjen atau Irjen Kementerian Sosial sekitar Rp33.240.000,00 namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp29.085.000,00. Sedangkan Staf paling rendah untuk tunjangan kinerja sekitar Rp3.134.250,00 namun kenyataan yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi tunjangan yang diberikan hanya sekitar Rp1.968.000,00. Maka bisa dilihat bahwa pegawai merasa kurang puas dengan tunjangan yang diterima karena kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan tetapi tingkat penghasilan yang diterima tidak sesuai.

Tabel 6 Gaji Pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Jabatan	Kisaran Gaji Per Kelas Jabatan	UMK Kota Bekasi
1	Golongan I (Juru)	Rp1.500.000,00 hingga Rp2.600.000,00	Rp5.343.430
2	Golongan II (Pengatur)	Rp2.000.000,00 hingga Rp3.800.000,00	
3	Golongan III (Penata)	Rp2.500.000,00 hingga Rp4.700.000,00	
4	Golongan IV (Pembina)	Rp3.000.000,00 hingga Rp5.000.000,00	
5	Honorar (PKH)	Rp3.000.000	

Sumber : Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa perbandingan gaji yang di dapat oleh pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi sangat jauh dari UMK yang ada di Kota Bekasi sebesar Rp5.343.430. Keputusan UMK Kota Bekasi ini tertuang dalam keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang upah minimum Kabupaten/Kota dan penetapan upah minimum ini juga mendasari surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/243/HL.01.00/XI/2023 tentang penyampaian informasi tata cara penetapan upah minimum tahun 2024. Bisa ditarik kesimpulan bahwa ketidaksesuaian pemenuhan kebutuhan yang didapatkan dengan apa yang diharapkan oleh pegawai tidak sesuai sehingga kepuasan kerja yang ada di Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi makin buruk. Maka rasa puas di dalam diri pegawai tidak ada dikarenakan penghasilan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai, oleh karena itu pegawai merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima.

Telaah Pustaka dan Perkembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja baik dari faktor fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja di perusahaan kurang baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Narpati et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan karyawan yang berhak mendapatkan tempat kerja yang nyaman. Sedangkan menurut (Rony & Christina Siboro, 2023) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang mampu mempengaruhi dirinya dan aktivitas kerja pegawai selama bekerja. Menurut (Tampubolon, 2020) terdapat tiga

indikator dari lingkungan kerja adalah meliputi : (1) Suasana kerja; (2) Hubungan dengan rekan kerja; (3) Ketersediaan fasilitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk taat dengan semua peraturan yang berlaku dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila peraturan perusahaan tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya, apabila karyawan menaati semua dengan baik maka perusahaan disebut dengan kondisi disiplin kerja yang baik. Menurut (Ong et al., 2021) Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang disepakati oleh para anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi berperilaku dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sedangkan menurut (Yustisiwo et al., 2024) Disiplin kerja merupakan strategi yang digunakan atasan untuk melibatkan karyawan guna mempengaruhi sikap mereka dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka untuk mematuhi semua kebijakan dan pedoman instansi terkait. Menurut (Nurdin, 2019) terdapat empat indikator dari disiplin kerja adalah meliputi : (1) Ketepatan waktu; (2) Tanggung jawab; (3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

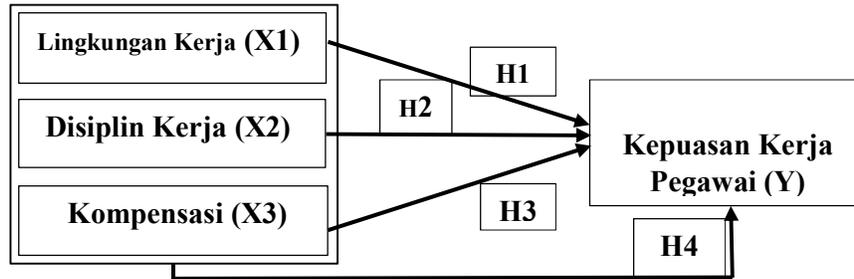
Kompensasi

Kompensasi umumnya merupakan imbalan yang diperoleh pegawai atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan baik berupa uang, tambahan-tambahan lainnya serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Jika imbalan yang diterima pegawai tinggi, maka pegawai akan merasa lebih puas. Sebaliknya, jika imbalan yang diterima rendah, maka pegawai akan merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Menurut (Haholongan & Elviayuliana, 2022) Kompensasi adalah pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan, serta masa kerja seorang pegawai perusahaan. Dengan adanya kompensasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena mampu memenuhi kebutuhannya dengan memberikan kompensasi. Sedangkan menurut (Rony et al., 2023) Kompensasi dapat menjadi komponen penting dalam mempertahankan pekerja, serta memberikan insentif, bonus, dan fasilitas lainnya dapat menurunkan kemungkinan pekerja akan pindah ke perusahaan lain dan meningkatkan retensi pekerja. Menurut (Tampubolon, 2020) terdapat tiga indikator dari kompensasi adalah meliputi : (1) Gaji pokok; (2) Tunjangan; (3) Bonus.

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan puas seseorang terhadap apa yang dilakukan dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, karena setiap seseorang memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, jika banyak aspek-aspek dalam pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin turun tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Isma & Dipoadmodjo, 2022) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan kerjanya yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang relevan dengannya. Sedangkan menurut (Rony & Yulisyahyanti, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dalam kedisiplinan, semangat kerja dan prestasi kerja. Menurut (Tampubolon, 2020) terdapat lima indikator dari

kepuasan kerja adalah meliputi : (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Pendapatan/gaji; (3) Kesempatan promosi; (4) Pengawasan; (5) Rekan Kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah pada 2024

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H4 : Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) merupakan salah satu jenis pendekatan penelitian yang dikenal dengan istilah data konkrit (*positivistic*), meliputi pengukuran data berupa angka-angka dengan menggunakan statistik sebagai alat tes perhitungannya dan dikaitkan dengan masalah penelitian untuk menarik kesimpulan di akhir penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Gedung Pangudi Luhur (PL) 2 Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi berjumlah 80 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan sampel jenuh karena keseluruhan populasi sebanyak 80 pegawai yang berada di Gedung Pangudi Luhur (PL) 2 Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2024.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji validitas digunakan alat untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dinyatakan sah atau valid jika nilai r hitung > r tabel yang dimana r tabel 0,2199 menjadi sebuah patokan untuk data dinyatakan valid atau sah.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Hasil
Lingkungan Kerja	Item 6	Valid
Disiplin Kerja	Item 8	Valid
Kompensasi	Item 6	Valid
Kepuasan Kerja	Item 8	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Menurut (Sujarweni, 2019) uji reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu item pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan seseorang ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap suatu butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,688	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,641	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,948	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,760	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,688, untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,641, untuk variabel Kompensasi sebesar 0,948, dan untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,760 yang berarti seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas lebih besar daripada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33822810
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.058
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

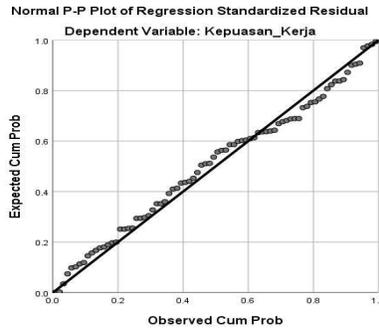
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Menurut (Sujarweni, 2019) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Kriterianya apabila Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila Sig. < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau > 0,05 yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan gambar pada grafik normal P-Plot diatas juga dapat dilihat bahwa adanya persebaran yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independen* dalam model regresi mempunyai korelasi yang tinggi satu sama lain. Jika $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

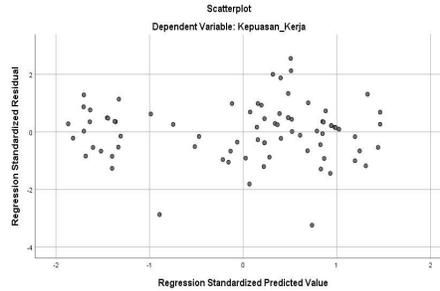
Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,689	1,452	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,640	1,562	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X3)	0,752	1,330	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel lingkungan kerja adalah 0,689, variabel disiplin kerja adalah 0,640, dan variabel kompensasi adalah 0,752 dimana nilai *tolerance* pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui juga bahwa nilai VIF pada variabel lingkungan kerja adalah 1,452, variabel disiplin kerja 1,562 dan kompensasi adalah 1,330 dimana nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada korelasi atau hubungan yang tinggi dalam model regresi pada uji multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2019) uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain dengan cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 3 Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan hasil bahwa data dalam penelitian ini tidak membentuk pola gelombang dengan tersebar di sekitar atau diatas dan di bawah angka 0. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam bentuk regresi berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui uji statistik maka dapat dilihat hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.537	3.422		2.495	.015
Lingkungan Kerja	.336	.145	.175	2.328	.023
Disiplin Kerja	.081	.103	.061	.783	.436
Kompensasi	.554	.055	.720	10.013	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan hasil tabel 11 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 8,537 + 0,336 (X1) + 0,081 (X2) + 0,554 (X3)$, dari persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 8,537 menunjukkan adanya hubungan dua arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya, jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dianggap nol maka variabel kepuasan kerja akan bertambah sebesar 8,537.
- 2) Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,336 menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,336 setiap terjadi kenaikan satu skor variabel lingkungan kerja. Artinya, apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja satu skor, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,336 dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kompensasi (X3) adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,081 menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,081 setiap terjadi kenaikan satu skor variabel disiplin kerja. Artinya, apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja satu skor, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,081 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kompensasi (X3) adalah tetap.
- 4) Nilai koefisien kompensasi (X3) sebesar 0,554 menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,554 setiap terjadi kenaikan satu skor variabel kompensasi. Artinya,

apabila terjadi kenaikan variabel kompensasi satu skor, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,554 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji T digunakan untuk mengetahui secara parsial hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.537	3.422		2.495	.015
Lingkungan Kerja	.336	.145	.175	2.328	.023
Disiplin Kerja	.081	.103	.061	.783	.436
Kompensasi	.554	.055	.720	10.013	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Nilai t_{tabel} ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 80 - 2 = 78$, sehingga nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 1,990.

Dari hasil tabel 12 diatas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,328 > 1,990$ (t_{tabel}) dengan $sig. 0,023 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian hasil untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar $0,783 < 1,990$ (t_{tabel}) dengan $sig. 0,436 > 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Kemudian hasil untuk variabel kompensasi (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar $10,013 > 1,990$ (t_{tabel}) dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1030.470	3	343.490	60.440	.000 ^b
Residual	431.918	76	5.683		
Total	1462.388	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $Df1 = k - 1$ dan $Df2 = n - k$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat, maka $Df1 = 4 - 1$ dan $Df2 = 80 - 4, 3 : 76 = 2,72$. Sehingga f tabel yang digunakan adalah 2,72.

Ho : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Dari hasil tabel 13 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $60,440 > 2,72$ (f-tabel) dengan nilai $sig.0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji R² ditentukan dengan menggunakan jarak variabel terikat satu sama lain. Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara nol sampai satu.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.693	2.384

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi dipengaruhi sebesar 0,705 atau 70,5% oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai sig. 0,023 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dengan ini H1 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Amellia, 2022) bahwa dari hasil uji T menyatakan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai sig. 0,436 > 0,05 atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dengan ini H2 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Larantika & Wahdiniawati, 2023) bahwa dari hasil uji T menyatakan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T parsial untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dengan ini H3 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Moeljono, 2021) bahwa dari hasil uji T menyatakan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka H4 diterima yang berarti secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yanti & Sumartik, 2022) bahwa dari hasil uji F menyatakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa :

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang berarti H1 dapat diterima.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang berarti H2 tidak diterima.
3. Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang berarti H3 dapat diterima.
4. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) yang berarti H4 dapat diterima.

REFERENSI

- Amellia, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi. <https://repository.stei.ac.id/id/eprint/8890>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setia Kargo Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Faizah, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Teknik Dan Teknologi Maritim*, 2(4), 1–65. <https://doi.org/10.58192/ocean.v2i4.1503>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (A. Tejkusumo (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R., & Elviayuliana. (2022). The Influence Of Compensation, Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Job Satisfaction. *International Journal of Social Science (IJSS)*, 2(4), 1903–1912. <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i4.4169>
- Isma, A. S., & Dipotmodjo, T. S. P. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency. *Jurnal Economix*, 10(2), 257–268. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/44262/0>
- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152. <https://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/845>
- Moeljono, A. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Say Something Coffee. In *Ilmu dan Riset Manajemen* (Vol. 5, Issue 6). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/797/811>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Nurdin, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setia Cargo. *Jurnal Humaniora Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 18–36. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Ong, S., Hendry, Winata, V., & Monika. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Rony, Z. T., & Christina Siboro, M. (2023). The Influence Of Work Environment And Skills On Agricultural And Fisheries Food Security Employees' Performance In Bekasi City. *Best Journal of Administration and Management*, 1(4), 178–189. <https://doi.org/10.56403/bejam.v1i4.95>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–55. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. <https://repository.stei.ac.id/id/eprint/8890>
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustaka Baru Press.
- Tampubolon, M. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Datascrip Jakarta. <https://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/15711>
- Yanti, R. F. A. W., & Sumartik. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3136–3150. <https://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/article/view/734>
- Yustisiwo, Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>