

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
*SAY SOMETHING COFFEE***



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANDRIANTO TATNO MOELJONO

NIM: 115160247

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
*SAY SOMETHING COFFEE***



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ANDRIANTO TATNO MOELJONO

NIM: 115160247

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Andrianto Tatno Moeljono
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160247
Program Studi : S1
Alamat : Taman Kosambi Barat Blok B7 No.66
Telp. _____
HP. 0857 1809 6777

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2021

Materai



Andrianto Tatno Moeljono

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : **Andrianto Tatno Moeljono**
NIM : 115160247
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Say Something Coffee

Jakarta, 11 Januari 2022



(Edalmen, S.E., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Andrianto Tatno Moeljono**
NIM : 115160247
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Say Something Coffee

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan komprehensif pada tanggal 25 januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Andi Wijaya, S.E., M.M
2. Anggota Penguji : Edalmen, S.E., M.M
Nur Hidayat, S.E., M.M

Jakarta, 11 Januari 2022



(Edalmen, S.E., M.M)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) ANDRIANTO TATNO MOELJONO (115160247)

(B) *The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Job Satisfaction of Say Something Coffee Employees*

(C) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(D) *XVI + 110 Pages, 22 Tables, 3 Picture, 5 Attachments*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of the work environment, work discipline, and compensation on the job satisfaction of Say Something Coffee employees. This study will examine the employees of Say Something Coffee. The number of samples used as many as 55 respondents using saturated sampling technique. This research method is quantitative method. The research was conducted using google forms and online questionnaire data using Structural Equation Modeling (SEM), which was processed with the help of SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that the work environment has a positive and insignificant effect on job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction.*

(F) *Keywords: Work Environment, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction.*

(G) *References: 60 (2000-2021)*

(H) *Edalmen, S.E., M.M.*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

(A) ANDRIANTO TATNO MOELJONO (115160247)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *SAY
SOMETHING COFFEE*

(C) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(D) XVI+ 110 Halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Say Something Coffee*. Penelitian ini akan meneliti karyawan *Say Something Coffee*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan google form dan data kuisioner secara online menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

(G) Daftar Acuan: 60 (2000-2021)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

*Anything's possible.
Show everyone that if you pursue your dreams,
They can come true no matter what.
That's what i want to do.*

~ Martin Garrix

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk
keluarga, saudara, teman-teman, dan rekan kerja
yang saya cintai & kasihi.**

~ Andrianto Tatno Moeljono

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *SAY SOMETHING COFFEE*”

Pengajuan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara 2022.

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan, motivasi serta doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu, memberikan pengarahan, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membantu mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
6. Kedua orang tua, adik dan saudara saya yang telah memberikan dukungan, semangat, doa dan motivasi selama pembuatan skripsi ini.
7. Teman - teman seperbimbingan yang saling membantu dan menyemangati satu sama lain.

8. Daniel Immanuel, Sherin Terra, Clarissa Eldora Yoe, Yolanda Shenliana, Louis, Derwin Johanes, Bernandus Khabato, Wilson Taseri, Leonardo Cavien, Sorikam, Tania Rachel Kaunang.
9. Aprian Susilo, Sandy Sanjaya, Nicolas Robin, Filnest Drimartira, Sari Asih Waluyo, Melinda Federik, Felis, Robert Chandra, Leonardo, Leo Davincie yang menjadi sahabat penulis selama sekolah di Impian Bunda.
10. Jose Tjahyadi Octoreza, Catherine Wijaya, Yohanes Wibowo, Chike Irawan, Ferry Irawan, Manuella Zevania, Sumardi Khumara, Elsi Trisna, Komang Yoga Dharmawan, Marcello Juvencio, Malvin Dewantara, Yohanes Kurniawan yang menjadi sahabat penulis selama berkuliah di Universitas Tarumanagara.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu bagi penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 22 Desember 2021

Penulis,



(Andrianto Tatno Moeljono)

DAFTAR ISI

COVER	<i>i</i>
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. Tujuan & Manfaat	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat.....	8
BAB II	9
LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Lingkungan Kerja (X1)	9
2. Disiplin Kerja (X2)	13
3. Kompensasi (X3).....	15

4.	Kepuasan Kerja (Y).....	21
B.	Definisi Konseptual Variabel.....	23
1.	Lingkungan Kerja (X1)	23
2.	Disiplin Kerja (X2)	24
3.	Kompensasi (X3).....	24
4.	Kepuasan Kerja (Y).....	25
C.	Kaitan antar Variabel	26
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	26
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	26
3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	27
D.	Penelitian yang relevan	27
E.	Kerangka Pemikiran & Hipotesis	30
1.	Kerangka Pemikiran	30
2.	Hipotesis.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
A.	Desain Penelitian.....	32
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	32
1.	Populasi.....	32
2.	Ukuran Sampel	33
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	33
1.	Operasionalisasi Variabel	33
2.	Instrument	38
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	38
1.	Analisis Validitas	39
2.	Analisis Reabilitas.....	39
E.	Analisis Data.....	40
1.	Uji R Square (R^2)	40
2.	Uji f Square (f^2)	40
3.	Uji Q Square (Q^2).....	40
4.	Uji Goodness of Fit (GoF)	41
5.	Uji Hipotesis (Path Coefficient).....	41
BAB IV	42

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Subjek Penelitian	42
1. Jenis Kelamin	42
2. Usia	43
3. Pendidikan Terakhir	43
4. Lama Bekerja.....	44
B. Deskripsi Objek Penelitian	44
1. Lingkungan Kerja	44
2. Disiplin Kerja	46
3. Kompensasi	47
4. Kepuasan Kerja	47
C. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	53
D. Hasil Analisis Data	54
1. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	54
2. Uji Predictive Relevance (Q ²).....	55
3. Uji Effect Size (f ²)	55
4. Uji Goodness of Fit (GoF)	56
5. Pengujian Hipotesis	57
E. Pembahasan	60
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	60
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	61
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	62
BAB V	63
PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Keterbatasan dan Saran	63
1. Keterbatasan	63
2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	91

DAFTAR PUSTAKA

- Aberson, C. (2017). *Statistical power analysis*.
- Agustine, M. T., & Edalmen, E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70.
- Akmal, A., Tamini, I. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. Medan: Jurnal Bisnis Administrasi.
- Anoraga, Pandji. 2008. *Manajemen Bisnis Edisi Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Aziz, M.A. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. Tegal: Jurnal Magister Manajemen Multiplier.
- Bejo, Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Cohen, J. (1988). *“Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences”*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP Books.
- Davis, K & Newstroom, J.W. (2003). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.

- Ghozali, Iman. (2014). *“Struktur Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)”*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman, Latan Hengky. (2015). *“Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice-Hall Internationak, Inc.
- Hair, J.F. Jr, Black, W.C. Babin, B.J. (2010). *“Multivariate Data Analysis 7th Edition”*. New Jersey, Upper Saddle River.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European Business Review*, 21(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hartono. (2008). *“SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryono, D., Iwan. (2015). *“Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)”*. Bandung: Alfabeta.
- Haryono, S. (2017). *“Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS”*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Karsini, Paramita P.D., Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Semarang: *Journal of Management*.
- Kantius, T. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Mangga Dua Square Di Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).

- Kurniasari, N. 2014. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan*. Surakarta: Jurnal Manajemen Daya Saing.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode penelitian kuantitatif.
- Lawler. 2007. *High Involvement Management*. San Fransisco: IL Dorsey Press.
- Lumentur, D.S.M. Dotulong, O.H.L. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Manado: Jurnal EMBA.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maholtra. (2020). *Marketing Research: an Applied Orientation. (Global Edition)*. Pearson.
- Maya Sari, F. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
- Muhamad H., Sriyanto A. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Fakultas Ekonomi Budi Luhur.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Ramli, A.H. 2019. *Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*. Jakarta: *Business and Entrepreneurial Review*.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba,
- Saputra, I.D.G., Sudharma, N.I. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Bali: E-Jurnal Manajemen Unud.
- Sedarmayanti. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Refika Aditama.

- Sekaran, Roger Bougie. (2017). *“Metode Penelitian untuk Bisnis”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekartini, N.L. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. Bali: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suliyanto. (2006). *“Metode Riset Bisnis”*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tenenhaus, M. (2004). *“PLS Regression and PLS Path Modeling for Multiple Table Analysis”*. Berlin: Springer.
- Uhing, Y., Taroreh, R.N., Wuwungan, R.Y. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. Manado: Jurnal EMBA.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
- Wahab, Solichin Abdul. (2012). *Analisis kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. 2002. *Developing And Training Human Resources Mangement in Organization 3"Edition*. New York: Pearson Education,Inc. Uplew Saddle River.

- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo, M., Musadieg, M.A., Nurtjahjono, G.E. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Widiyoko, Eko Putro (2016). *“Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Andrianto Tatno Moeljono
Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta, 24 Juli 1998
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Katolik
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Taman Kosambi Barat Blok B7 no.66
Telepon : 0857198096777
Email : andriantoo247@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2016 – Sekarang : S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
2013 – 2016 : SMA Impian Bunda
2010 – 2013 : SMP Impian Bunda
2006 – 2010 : SD Impian Bunda
2004 – 2006 : SD Kalam Kudus

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

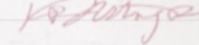
1/12/22, 11:46 PM

Turnitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 12-Jan-2022 23:45 WIB
 ID: 1740664865
 Word Count: 12178
 Submitted: 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SAY SOMETHING COFFEE By Sm Andrianto Tatno Moeljono



(Lerbin R. Aritonang R.)
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
9%	Internet Sources: 9% Publications: 5% Student Papers: N/A

2% match () MANIK, SUDARMIN, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK", Prodi Manaj. Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam - UIN Imam Bonjol Padang, 2016
1% match (Internet from 12-Oct-2021) http://repository.untar.ac.id/13332/1/buikipenelitian_10189012_10A134016.pdf
1% match (Internet from 12-Oct-2021) http://repository.untar.ac.id/13316/1/buikipenelitian_10182040_10A105220.pdf
1% match (Internet from 25-Oct-2018) https://ojs.uaj.ac.id/index.php/modus/article/download/563/589
1% match (Internet from 09-Aug-2021) https://adnc.suh/kepuasan-kerja-karyawan.html
1% match () Intan, Laukia, Awan, Kostrad Diharjo, SE, M.Ag. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SALES PROMOTION GRL/MAN KALBE NUTRITIONALS CABANG SURAKARTA)", 2016
1% match (Internet from 12-Sep-2020) https://pingpoint.co.id/berita/bersosialisasi-lewat-kopi-di-say-something-coffee/
1% match (Internet from 28-Dec-2017) http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1249/1/98825-AHMAD%20RIDHO%20CATUR%20P-FSH.pdf
1% match (Internet from 04-Feb-2021) https://www.researchgate.net/publication/326728873_PENGARUH_KOMPENSASI_MOTIVASI_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KEPUAS
1% match (Internet from 09-Nov-2018) http://etheses.uin-malang.ac.id/12478/1/16710016.pdf
1% match (Internet from 26-Mar-2020) https://www.scribd.com/document/354990804/TEKNIK-FULL-URJ-Master-2574-Kristina-Nugi-K-2010-01-041-ndf
SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SAY SOMETHING COFFEE DIAJUKAN OLEH: NAMA: ANDRIANTO TATNO MOELJONO NIM: 115160247 PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Dunia usaha saat ini tidak terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi salah satu faktor kunci dalam persaingan global. SDM telah mengalami perubahan paradigma, secara tradisional sebelumnya dianggap hanya sebagai pelengkap dalam suatu organisasi, seiring dengan terjadinya globalisasi, SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi dan bersaing secara global. Perubahan paradigma ini menuntut pengelolaan SDM dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Kekuatan SDM dalam organisasi semakin disadari dan dianggap sebagai suatu asset penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya memberdayakan manusia di dalam organisasi. Pemberdayaan dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi agar didapatkan karyawan yang sesuai secara mutu dan kualifikasi. Menurut James Stoner (2007) perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu prosedur berkelanjutan untuk memasok organisasi dengan orang yang tepat, kemudian ditempatkan pada posisi yang tepat. Ruang lingkup operasional manajemen SDM dimulai dengan pengadaan SDM, pengembangan dan pemeliharaan. Pemeliharaan SDM merupakan kegiatan organisasi untuk memperhatikan kebutuhan dari SDM yang sudah berkontribusi terhadap organisasi. Fungsi pemeliharaan bertujuan mempertahankan SDM dalam melakukan pekerjaan bagi organisasi. Proses pemeliharaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas SDM dan dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri menurut Mathis dan Jackson (2000), merupakan pernyataan emosional yang positif dan merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja dinilai memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas organisasi. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menjadi awal masalah yang muncul dalam organisasi seperti dengan adanya konflik internal, kelalaian dalam bekerja dan dapat berakhir dengan terjadinya turn-over. Kepuasan kerja secara prinsip mengarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kerja. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya keamanan pekerjaan, kesempatan berkembang, aspek intrinsik pekerjaan, aspek sosial, komunikasi serta pandangan pekerja terhadap perusahaan dan manajemen dan juga gaji. Menurut Levi (2002) lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi serta upah, aspek lain yang berperan juga diantaranya ganjaran atau disiplin kerja, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian terhadap pekerjaan. Prinsip kepuasan kerja dari SDM dapat menjadi pemecahan masalah dalam organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil optimal dan berdampak pada kemajuan organisasi (Gorda, 2004). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Setiap Individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi sesuai dengan keinginan dan sistem nilainya (Wahab, 2012). Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan pribadi dan sistem nilai, semakin tinggi kepuasannya. Begitu juga sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi dan sistem nilai, semakin rendah kepuasan yang diperoleh. Selain kesesuaian sehemannya membutuhkan sistem kerja yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikatakan Wahab (2012) dalam penelitiannya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, melainkan akan menjadi frustrasi. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&e=1&sm=-1&oid=1740664865&sid=0&n=0&m=2&svr=57&r=38.913328581840844&l... 1/10