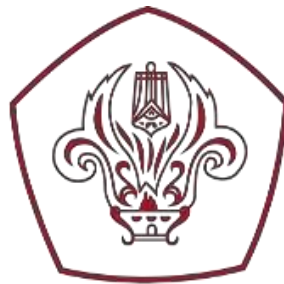


SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA JAKARTA PUSAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ALEXANDER

NIM: 115180317

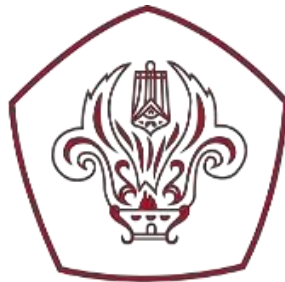
**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

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

2022

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA JAKARTA PUSAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: ALEXANDER

NIM: 115180317

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

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

2022


SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR FE-4 7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Alexander
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180317
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : 

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, 1 Januari 2023



Alexander

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.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

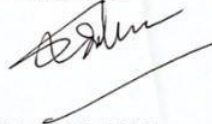
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ALEXANDER
NIM : 115180317
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI
SENTOSA JAKARTA PUSAT

Jakarta, 23 Desember 2022

Pembimbing,



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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ALEXANDER
NIM : 115180317
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI
SENTOSA JAKARTA PUSAT

telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensi tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : LOUIS UTAMA, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : -EDALMEN, S.E., M.M.
-OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



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

Scanned with CamScanner

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ALEXANDER 115180317

(B) *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, CENTRAL JAKARTA*

(C) XIX + 117 Pages, 21 Tables, 7 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This research was conducted to determine the effect of work discipline, work environment, and compensation on employee job satisfaction at PT Ramayana Lestari Sentosa, Central Jakarta. The research method used in this study is a quantitative method. The data collection method used in this study was a questionnaire distributed to 88 respondents who were employees at PT Ramayana Lestari Sentosa, Central Jakarta. The data processing method used in this study is Partial Least Square. The results showed that work discipline had an effect on employee job satisfaction at PT Ramayana Lestari Sentosa in Central Jakarta, the work environment had an effect on employee job satisfaction at PT Ramayana Lestari Sentosa in Central Jakarta and compensation had no effect on employee satisfaction at PT Ramayana Lestari Sentosa in Central Jakarta. Suggestions that can be given for the company's work discipline variables are suggested to evaluate and improve the standards that have been set and maintain ethics at work. For work environment variables, companies are advised to improve room temperatures that are less cold and maintain bright office lighting. And for the compensation variable, companies are advised to pay attention to giving salaries that are in accordance with the*

hard work of employees. In addition, companies are also advised to maintain the bonus money system that has been implemented at this time.

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

(G) References 43 (2006-2021)

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

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ALEXANDER 115180317

(B) PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA JAKARTA PUSAT

(C) XIX + 117 Halaman, 21 Tabel, 7 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini dijalankan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada 88 responden yang merupakan karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta Pusat, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta Pusat dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta Pusat. Saran yang dapat diberikan untuk variabel kedisiplinan kerja perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki standard yang sudah ditetapkan dan mempertahankan etika dalam bekerja. Untuk variabel lingkungan kerja, perusahaan disarankan memperbaiki temperatur ruangan yang kurang dingin serta mempertahankan penerangan lampu kantor yang sudah

terang. Dan untuk variabel kompensasi, perusahaan disarankan memperhatikan pemberian gaji yang sesuai dengan kerja keras karyawan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk mempertahankan sistem uang bonus yang sudah diterapkan saat ini.

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

(G) Daftar Acuan 43 (2006-2021)

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

HALAMAN MOTTO

“Work Hard, Play Hard”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus,
keluarga, sahabat dan teman-teman yang saya kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerjam dan Kompensansi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat”. Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Edalmen S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam melakukan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai dan terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universtas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Kedua orang tua dan adik saya yang mendukung dan mendoakan saya dalam proses pengerjaan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Kepada Teman-teman kuliah penulis yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.
8. Kepada kekasih saya Jenny yang selalu setia mendukung, memberikan motivasi, dan membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
9. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 01 Januari 2023



**Penulis,
(Alexander)**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
1. Tujuan Penelitian.....	5

2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Disiplin Kerja.....	8
2. Indikator Kedisiplinan Kerja	11
3. Lingkungan Kerja	12
4. Indikator Lingkungan Kerja	15
5. Kompensasi.....	16
6. Indikator Kompensasi	20
7. Kepuasan Kerja.....	21
8. Indikator Kepuasan Kerja	23
C. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	24
D. Kaitan antar Variabel	28
1. Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	28
2. Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	28
3. Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	29
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	32
1. Populasi	32
2. Teknik Pemilihan Sampel	32

3. Ukuran Sampel.....	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	36
1. Analisis Validitas.....	36
2. Analisis Reliabilitas	40
E. Analisis Data	42
1. <i>Outer Model Analysis</i>	42
2. <i>Inner Model Analysis</i>	42
F. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Subyek Penelitian	45
1. Jenis Kelamin	45
2. Umur	46
3. Lama Bekerja	47
B. Deskripsi Objek Penelitian	48
1. Kedisiplinan	49
2. Lingkungan Kerja.....	50
3. Kompensasi	52
4. Kepuasan Kerja	53
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	54
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
2. <i>Q Square</i>	55
3. <i>Goodness of Fit</i>	56

4. <i>Effect Size</i> (F^2).....	56
D. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Keterbatasan dan Saran.....	62
1. Keterbatasan.....	62
2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keluhan dan <i>Feedback</i> Karyawan	2
Tabel 3.1 Pengukuran Disiplin Kerja	34
Tabel 3.2 Pengukuran Lingkungan Kerja	34
Tabel 3.3 Pengukuran Kompensasi	35
Tabel 3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3.5 Output <i>Convergent Validity</i>	37
Tabel 3.6 Output AVE.....	39
Tabel 3.7 Output <i>Fornell-Larcker</i>	39
Tabel 3.8 Output <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Tabel 3.9 Output <i>Composite Reliability</i>	42
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3 Profil Responden menurut Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	55
Tabel 4.10 Hasil Uji F^2	56
Tabel 4.11 Hasil <i>Path Coefficients</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	31
Gambar 3.1 Output <i>Convergent Validity</i>	38
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	47
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Gambar 4.4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2. Data Responden.....	77
Lampiran 3. Hasil Olahan SmartPLS	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Perusahaan dapat mencapai tujuan atau target tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak sumber daya yang penting, tetapi menurut Sunarta (2019) Sumber daya manusia adalah satu – satunya faktor yang penting dalam perusahaan untuk menunjukkan keunggulannya dan merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan, begitu juga dengan bagaimana pengelolaannya. Dalam menghadapi tantangan dalam situasi pandemi seperti saat ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dimanfaatkan sebaik - baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menyusun strategi untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk dapat menjaga kualitas sumber daya manusia serta *outcome* yang dihasilkan dari sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Menurut Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) kepuasan kerja seorang individu adalah jumlah kepuasan kerja atau setiap pekerjaan dikalikan dengan tingkat kepentingan suatu pekerjaan. Sebuah kepuasan atau ketidakpuasan dari individu dengan pekerjaannya adalah sesuatu yang bersifat pribadi yang bergantung pada bagaimana ia mempersepsikan kecocokan atau konflik antara keinginannya dengan hasilnya. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa rasa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai rasa senang dalam mencapai suatu hal yang penting nilai pekerjaan.

Tentunya kepuasan kerja sendiri adalah salah satu faktor yang sangat sulit dicapai oleh perusahaan karena kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak sekali faktor. Hal ini membuat penelitian mengenai kepuasan kerja untuk menganalisis hal-hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja masih sangat penting untuk dijalankan, terutama pada perusahaan-perusahaan yang belum mampu secara maksimal membentuk kepuasan kerja dari karyawan mereka. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang akan diteliti adalah PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat. Alasan dari pemilihan perusahaan sebagai objek penelitian adalah dikarenakan mengalami penurunan kepuasan kerja di perusahaan terlihat dari jumlah keluhan karyawan pada beberapa bulan terakhir yang dilaporkan oleh pihak HRD. Adapun keluhan tersebut dipaparkan dalam bentuk Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Keluhan dan *Feedback* Karyawan

Periode	Jumlah Keluhan dan Feedback	Alasan Keluhan					
		Tugas	Rekan Kerja	Atasan	Aturan	Lingkungan kerja	Kompensasi dan Gaji
2020	43	2	4	0	11	13	13
2021	45	1	2	2	12	15	13
2022	50	0	2	0	15	19	14

Sumber: HRD pada PT Ramayana Lestari Sentosa

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah keluhan dan feedback karyawan pada tahun 2022 di quarter 1 (Januari – Maret) adalah sebanyak 12 kali dimana 3 keluhan pada aturan, 6 pada lingkungan kerja dan 3 pada kompensasi dan gaji. Pada quarter 2, keluhan tersebut meningkat menjadi 19 kali dengan aturan, lingkungan kerja dan kompensasi dan gaji menjadi keluhan mayoritas dari karyawan. Selanjutnya pada quarter ketiga, keluhan tidak mengalami penurunan dengan jumlah keluhan tertinggi pada aturan, lingkungan kerja dan kompensasi dan gaji. Melihat dari keluhan tersebut,

maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan kepuasan kerja sebagai faktor utama dan hal ini didukung dari beberapa penelitian yang menemukan bahwa faktor kedisiplinan (Putri dan Kustini, 2021)., (Purnamasari, 2018), lingkungan kerja (Irma, 2020)., (Romdonih, 2018) dan kompensasi (Sapterina, 2018)., (Rahayu dan Pramularso, 2019) memang bisa menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Busro (2018:55). Saat sebuah perusahaan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi, karyawan cenderung akan lebih bekerja sesuai dengan batasan-batasan yang mengikat yang akan membuat kegiatan operasional akan berjalan sesuai dengan batasan-batasan tersebut. Kedisiplinan akan menjadi acuan bagi karyawan untuk bertindak. Hal ini akan membuat kedisiplinan kerja yang tinggi akan meningkatkan kondusifitas kerja di sebuah perusahaan dan membuat seluruh karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting bagi pegawai dan perusahaan. Menurut Lestary dan Chaniago (2017) Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana yang tegang dan adanya persaingan antar karyawan menyebabkan suasana di lingkungan kerja perusahaan tersebut menjadi kurang nyaman. Tentunya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin puas dalam bekerja karena dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa nyaman saat bekerja, dan lebih mudah mengejar target atau menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan tanpa adanya hambatan. Namun, jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan akan mendapatkan banyak hambatan dan gangguan untuk menyelesaikan pekerjaan dan secara tidak langsung akan membuat karyawan tidak puas selama bekerja.

Faktor ketiga adalah kompensasi. Menurut Retnoningsih, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Beberapa karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Imbalan yang cukup akan memberikan rasa puas kepada pegawai di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi dengan baik akan mampu menciptakan kepuasan dari karyawan mereka karena karyawan merasa apa yang dikerjakan di perusahaan setimpal dengan apa yang mereka dapatkan. Saat keadaan ini terbentuk, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **”PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA JAKARTA PUSAT”**.

2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi peneliti mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT RamayanaLestari Sentosa Jakarta Pusat adalah sebagai berikut:

- a) Kedisiplinan yang rendah yang diterapkan oleh perusahaan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.
- b) Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.
- c) Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

3. Batasan Masalah

Dengan tujuan agar penelitian lebih terfokus dan mendalam, maka peneliti memberikan batasan – batasan dimana yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta Pusat. Selanjutnya yang menjadi objek dari penelitian ini adalah penelitian yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat?
- b. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat?
- c. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Jakarta Pusat.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi peneliti, yaitu sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terutama mengenai ilmu sumber daya manusia sehingga dapat membantu peneliti untuk mengidentifikasi masalah mengenai sumber daya manusia.
- b. Manfaat bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperhatikan dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa.
- c. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1.* Yogyakarta: ANDI
- Abrori, Imam dan Hidayati, Nuril. (2020). Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*. Vol 4 (1). <https://doi.org/10.30741/adv.v4i1.603>
- Agustin, Y. Ega dan Wibowo, N. Sandi. (2021). Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Job Satisfaction at PT. PG Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 7 (2).
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 18 (1).
- Aruan, Q. S. dan Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS* Vol.27 (2): 141-162, 2015.
- Asriani., Lorensa, Devia., Saputri, Pebrida dan Hidayati, Tetra. 2020. The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol. 4, Issue-1, 2020. EISSN: 2614-1280, P-ISSN: 2622-4771. Hal. 166-172.
- Astuti, Rini dan Iveriskinawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6 (1).
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dziuba, S.T., M. Ingaldi dan M. Zhuravskaya. 2020. Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *Safety management – human and system*. 2(1): 18-25

- Gunawan, Putu dan Heryanda, K. Komang. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*. Vol 4 (1).
- Hakim, Arif & Muhdi,. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 29. 105-115. [10.23917/jpis.v29i2.9354](https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354).
- Hakim, F. Muhammad. (2020). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Job Satisfaction (Case Study on Employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hartanto, C. Valeria dan Turangan, A. Joyce. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 3 (2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hatta, Muhammad dan Musnadi, Said. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Repositori Publikasi Penelitian Universitas Syiah Kuala*. Vol 1 (1).
- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sinkovics, R.R. (2009), "The use of partial least squares path modeling in international marketing", Sinkovics, R.R. and Ghauri, P.N. (Ed.) *New Challenges to International Marketing (Advances in International Marketing, Vol. 20)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)



- Hidayati, S.K., Perizade, B., & Widiyanti, M. 2019. Effect of work discipline and work environment to performance of employees. (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International journal of scientific and research publications*, Volume 9, Issue 12, December 2019 ISSN 2250-3153
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniati, Titi dan Jaenab. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 8 (1).
- Kusumah, E. T. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 0, pp. 536-550
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Narasuci, Win., Setiawan, Margono., Noermijati. (2018). *Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 16 (4).
- Nirmalasari dan Amelia, Ratih. (2020). *The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance*. *International Journal of Business Economics*. Vol 2 (1).
- Nurdini, Allis. (2006). "CROSS-SECTIONAL VS LONGITUDINAL": PILIHAN RANCANGAN WAKTU DALAM PENELITIAN PERUMAHAN PERMUKIMAN. *Dimensi : Journal of Architecture and Built Environment*. 34.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance and intention to leave among employees of an

- insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, K. Purwanto., Gunawan, Rachmad. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pioh, L. Nancy dan Tawas, N. Hendra. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 4 (2).
- Prassetiawan, Areis & Triyani, Dian. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*. 16. 10.26623/slsi.v16i4.1667.
- Purnamasari, Anti., Handaru, W. Agung., Parimita, Widya. (2021). *The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employees at PT. X*. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 (2).
- Ramli, Abdul & Milton, Alex. (2020). Compensation, Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare. 15. 2020.
- Ramli, H. Abdul. (2019). *Work Environment, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services*. *Business and Entrepreneurial Review*. Vol 19 (1). <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Retnoningsih, Teguh., Sunuharjo, B. Swasto., dan Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *One Search*. Online access: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1368>

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Saman, Anton. (2020). *Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR). Vol 4 (1)
- Seidy, Makarawung., Adolfina., Roring, Ferdy. (2018). *Communication and Compensation Effect on Employee Satisfaction of RRI Office Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3458 – 3467
- Sucipto, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. YUME : Journal of Management, 4(1), 6. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. Budapest International Research and Critics Institute Journal, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunanto (2016). *Penelitian dengan Subjek tunggal*. Bandung: UPI
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63-75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 3 (4).
- Tonnisen, K. Utomo dan Ie, Mei. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Vol 4 (1). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Alexander
Alamat : 
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Kristen
No Handphone : 
Alamat Email : alexander77holic@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2018 – 2023 : Universitas Tarumanagara, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen, Jakarta
Barat
2015 – 2018 : SMA Budhi Mulia Jakarta
2012 – 2015 : SMP Kristen Kanaan Jakarta
2006 – 2012 : SD Kristen Kanaan Jakarta

