

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy

Neng Rosmiati

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis
nengrosmiati@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis
arie.hendra@inaba.ac.id

Dadan Abdul Aziz Mubarak

Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis
dadan.abdul@inaba.ac.id

Article's History:

Received 15 Oktober 2023; Received in revised form 29 Oktober 2023; Accepted 8 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2668-2678. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>

Abstrak

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang ada di CV Ciarmy. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di CV Ciarmy sebanyak 62 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 26 dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau Uji T variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $2.955 > 2.00172$ T tabel dengan tingkat sig $0.005 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $3.291 > 2.00172$ T tabel dengan tingkat sig $0.002 < 0,05$. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $2.569 > 2.00172$ T tabel dengan tingkat sig $0.013 < 0,05$. Sedangkan secara bersama-sama melalui Uji F variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, hal ini terlihat dari hasil F hitung $30.971 > 2,76$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Abstract

Based on the descriptions above and the opinions of several experts, the purpose of this research is to determine the extent of the influence of work discipline, physical work environment, and compensation on job satisfaction of employees at CV Ciarmy. In this study, the researcher used a quantitative method, and the population in this study was all employees at CV Ciarmy, totaling 62 people. The data in this study were processed using SPSS 26 application with multiple linear regression test. The results of the study showed that partially or the T-test, the Work Discipline variable had a positive and significant effect on the Employee Job Satisfaction variable. This is evident from the calculated T-value of $2.955 > 2.00172$ T-table with a significance level of $0.005 < 0.05$. The Physical Work Environment variable had a positive and significant effect on the Employee Job Satisfaction variable. This is evident from the calculated T-value of $3.291 > 2.00172$ T-table with a significance level of $0.002 < 0.05$. The Compensation variable had an effect on Employee Job Satisfaction, as seen from the calculated T-value of $2.569 > 2.00172$ T-table with a significance level of $0.013 < 0.05$. Meanwhile, together through the F-test, the Work Discipline, Physical Work Environment, and Compensation variables had a positive and significant effect on the Job Satisfaction variable. This is evident from the calculated F-value of $30.971 > 2.76$ F-table with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Discipline, Physical Work Environment, Compensation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi ini perkembangan dunia mengalami kemajuan yang sangat pesat, hal tersebut membuat perusahaan berupaya melakukan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan usahanya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi perusahaan pasti memerlukan sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur jalannya kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia Sumber daya manusia mempunyai peranan strategis serta pemegang kunci keberhasilan dalam tujuan yang direncanakan, sehingga maju dan mundurnya suatu perusahaan akan sangat tergantung seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dapat memberikan kontribusi positif serta keuntungan bagi organisasi dengan cara mengoptimalkan pemberdayaan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap karyawan khususnya karyawan di CV Ciarmy.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja yaitu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Perusahaan dan karyawan merupakan hubungan yang sangat ketergantungan, yaitu dengan perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan juga membutuhkan perusahaan. Indikator penting yang dibutuhkan suatu karyawan salah satunya yaitu kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat membantu perusahaan mendapatkan hasil kerja yang optimal dan membuat citra perusahaan menjadi lebih baik.

Edy Sutrisno (2016:89) menguraikan bahwa Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan danya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Kepiawaiannya organisasi dalam mengelola kinerjanya harus ditingkatkan oleh perusahaan sehingga organisasi mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan baik itu lingkungan internal atau external. Organisasi dituntut untuk tanggap dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi intern, selain itu organisasi juga dituntut pula untuk meningkatkan efisiensi operasinya dalam menghadapi pertumbuhan organisasi yang semakin kompleks melalui kesesuaian dengan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang mendukung, kelancaran kerja dalam organisasi sehingga hal ini merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, Halawa (2019:216).

Selain itu kompensasi juga penting karena sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka kepada karyawan Sagala (2017:119). Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan bekerjanya semakin baik.

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan di CV Ciarmy.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan serta diterapkan oleh perusahaan agar memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Terkait dengan disiplin kerja dikuatkan pula oleh Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memicu anggota organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dan bekerja sesuai dengan arahan yang sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Sehingga organisasi akan sangat terbantuan dalam setiap aktivitas organisasi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2014:59) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan.

Kompensasi

Menurut Afandi (2018:192) Kompensasi sering kali disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan bekerjanya semakin baik.

Adapun indikator dari kompensasi menurut Afandi (2018:194) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
 - a. Upah
 - b. Gaji
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Tunjangan
 - b. Fasilitas

Kepuasan Kerja

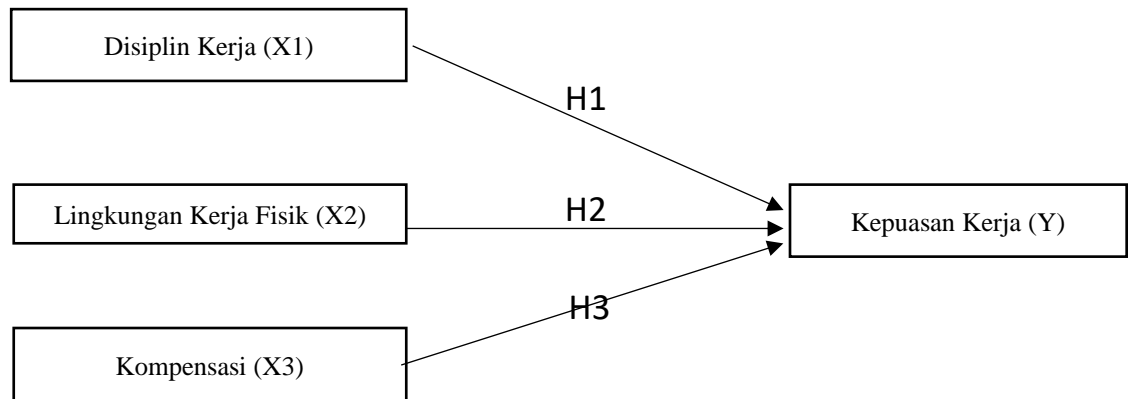
Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan juga merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Jika pegawai bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018:182) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian, dan merupakan tanggapan sementara terhadap kalimat tersebut.

- H1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**
Diduga Variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di CV Ciarmy
- H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan**
Diduga Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di CV Ciarmy
- H3 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan**
Diduga Variabel Pengaruh Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di CV Ciarmy
- H4 : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja**
Diduga Variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di CV Ciarmy

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Menurut Sugiyono (2016) sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan pemberian kuesioner pertanyaan kepada para karyawan CV Ciarmy.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Ciarmy sebanyak 62 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:146) sensus atau sampel total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Menurut Arikunto (2006:112) apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Sehubungan dengan jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar, maka penentuan sampel peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017: 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini memakai teknik sensus atau sampel jenuh dengan jumlah populasi sama dengan sampel sebanyak 62 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,886	0,25	0,000	Valid
	X1.2	0,869	0,25	0,000	Valid
	X1.3	0,813	0,25	0,000	Valid
	X1.4	0,688	0,25	0,000	Valid
	X1.5	0,736	0,25	0,000	Valid
	X1.6	0,710	0,25	0,000	Valid
	X1.7	0,257	0,25	0,043	Valid
	X1.8	0,554	0,25	0,000	Valid
	X1.9	0,603	0,25	0,000	Valid
	X1.10	0,684	0,25	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,858	0,25	0,000	Valid
	X2.2	0,869	0,25	0,000	Valid
	X2.3	0,908	0,25	0,000	Valid
	X2.4	0,918	0,25	0,000	Valid
	X2.5	0,839	0,25	0,000	Valid
	X2.6	0,809	0,25	0,000	Valid
	X2.7	0,780	0,25	0,000	Valid
	X2.8	0,846	0,25	0,000	Valid
	X2.9	0,256	0,25	0,044	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,693	0,25	0,000	Valid
	X3.2	0,838	0,25	0,000	Valid
	X3.3	0,804	0,25	0,000	Valid
	X3.4	0,730	0,25	0,000	Valid

	X3.5	0,529	0,25	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,678	0,25	0,000	Valid
	Y1.2	0,703	0,25	0,000	Valid
	Y1.3	0,738	0,25	0,000	Valid
	Y1.4	0,789	0,25	0,000	Valid
	Y1.5	0,666	0,25	0,000	Valid
	Y1.6	0,600	0,25	0,000	Valid
	Y1.7	0,829	0,25	0,000	Valid
	Y1.8	0,777	0,25	0,000	Valid
	Y1.9	0,836	0,25	0,000	Valid
	Y1.10	0,797	0,25	0,000	Valid

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.877	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,904	0,60	Reliable
Kompensasi (X3)	0,770	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.907	0,60	Reliable

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.45054295
Most Extreme Differences	Absolute	0.069

	Positive	0.062
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.069
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 Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constan)	5.929	3.476		1.706	0.093		
	Disiplin Kerja	0.331	0.112	0.366	2.955	0.005	0.432	2.314
	Lingkunga Kerja Fisik	0.38	0.115	0.408	3.291	0.002	0.431	2.319
	Kompensasi	0.337	0.131	0.211	2.569	0.013	0.978	1.023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constan)	5.929	3.476		1.706	0.093		

Disiplin Kerja	0.331	0.112	0.366	2.955	0.005	0.432	2.314
Lingkunga Kerja Fisik	0.38	0.115	0.408	3.291	0.002	0.431	2.319
Kompensasi	0.337	0.131	0.211	2.569	0.013	0.978	1.023

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.929	3.476		1.706	0.093
	Disiplin Kerja	0.331	0.112	0.366	2.955	0.005
	Lingkungan Kerja Fisik	0.38	0.115	0.408	3.291	0.002
	Kompensasi	0.337	0.131	0.211	2.569	0.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Instruktur sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai T hitung 2.955 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.005 < 0.05. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai T hitung 3.291 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.002 < 0.05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai T hitung 2.569 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.013 < 0.05. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	1163.461	3	387.82	30.971	.000 ^b
1	Residual	726.281	58	12.522		
	Total	1889.742	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 30.971 > 2.76 F tabel dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Di CV Ciarmy.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai T hitung 2.955 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.005 < 0.05. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai T hitung 3.291 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.002 < 0.05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai T hitung 2.569 > 2.00172 T tabel dengan nilai signifikansi 0.013 < 0.05. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Sedangkan dari hasil Uji Regresi Linear berganda atau dari hasil Uji F atau secara simultan (bersama-sama) terdapat tiga variabel yang Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. Berdasarkan dari hasil uji F terdapat hasil sebagai berikut:

Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 30.971 > 2.76 F tabel dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Di CV Ciarmy.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial atau Uji T dapat dilihat terdapat hasil sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di CV Ciarmy . Hal ini terjadi karena T hitung > T tabel sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa kedisiplin kerja yang ada di CV Ciarmy kurang baik seperti datang tidak tepat waktu dan pulang tidak sesuai jam pulang.
- b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di CV Ciarmy . Hal ini terjadi karena T hitung > T tabel sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada di CV Ciarmy kurang nyaman sehingga faktor tersebut menjadi alasan kurangnya kepuasan kerja tersebut.
- c. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di CV Ciarmy . Hal ini terjadi karena T hitung > T tabel sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa kompensasi secara umum memiliki nilai skor yang tidak baik atau masih rendah, alangkah lebih baik nya jika Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan ketentuan pemerintah UMR/UMK. Selain itu, tidak adanya bonus yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan nya, bonus atas pekerjaan atau *reward* kepada karyawan

Sedangkan dari hasil penelitian secara simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Uji F Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Ciarmy. Hal tersebut terjadi karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Bahwa disiplin kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman akan menjadi kepuasan tersendiri terhadap karyawan tersebut, dan kompensasi yang terpenuhi akan mempengaruhi kelangsungan hidup karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Book

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori ,Konsep dan Indikator*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti (2014) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Journal article

- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4).1563-1572 <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>.
- Adriani, J. Djari & Firdaus, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang): Jurnal Dinamika Bahari Vol. N0. 2.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3.
- Veriyani, R. Arif & Prasetio. (2018) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT Soljer Abadi: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi) Vol. 2 No. 2.
- Anggita, P. R., & Permatasari. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota: Jurnal SOSAINS Sosial dan Sains, Vol. 1 No. 6.
- Elfi, M., Deissya, Nurdin & Yudi Siswadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitro Abadi Setiocargo-Medan: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, Vol 4, No. 1.
- Wayan, I., Sudana & Wayan, G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap motivasi dan Kepuasan kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7.
- Kurniasari, N. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No 2.
- Ika, N. P., & Novien. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Internasional Tbk, (AUTO2000 Medan) Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangsa Lebih Kuat di Era Merdeka Belajar Vol. 3 No. 1.

Fachri, M., Sidik, P., & Bayu. (2017). Kompensasi dan disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Vol 10, No. 2.

Jenia, P.N., Made, S., & Cynthia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran / Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Volume 3, Nomor 2.