



Pengaruh disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Amirul Mukminin Alvaritzi¹, Bowo Santoso²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

amalvaritzi@gmail.com, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 April 2023

Disetujui 20 Juni 2023

Diterbitkan 25 Juni 2023

Kata kunci:

Disiplin kerja karyawan;

Lingkungan kerja;

Kompensasi karyawan;

Kepuasan kerja karyawan;

Sumber daya manusia

Keywords:

Employee work discipline;

Work environment;

employee compensation;

Employee job satisfaction;

Human Resources

ABSTRAK

Mencapai tujuan organisasi melibatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan mempertimbangkan beberapa faktor penting. Disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan, dan kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam hal ini. Penelitian ini difokuskan pada PT. Tradimun Mitra Sejahtera untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampling jenuh, di mana data sekunder dan data primer digunakan. Data primer diperoleh melalui kuisioner yang diisi oleh 35 karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera. Analisis *Partial Least Squares* (PLS) digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi kerja. Namun, lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.

ABSTRACT

Achieving organizational goals involves managing human resources (HR) by considering several important factors. Work discipline, work environment, employee protection and job satisfaction play a crucial role in this. This research is aimed at PT. Tradimun Mitra Sejahtera to analyze the effect of work discipline, work environment, and work pressure on employee job satisfaction. The research method used is saturated sampling method, in which secondary data and primary data are used. Primary data was obtained through a questionnaire filled out by 35 employees of PT. Tradimun Mitra Sejahtera. Partial Least Squares (PLS) analysis was used by researchers to analyze the data. The results of the study show that employee job satisfaction is positively and significantly influenced by work discipline and work pressure. However, it turns out that the work environment has a negative effect that is not significant on the job satisfaction of employees of PT. Tradimun Mitra Sejahtera.



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus secara sungguh-sungguh mengembangkan dan meningkatkan mutu tenaga kerja yang dimilikinya. Tenaga kerja merupakan elemen paling krusial dalam seluruh operasional perusahaan (Darim, 2020). Strategi dan kebijakan yang dipilih merupakan panduan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan tujuan mendapatkan respon yang positif dari karyawan, terutama ketika perusahaan menghadapi tantangan atau masalah (Simamora, 2014). Tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan tempat mereka bekerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu secara kontinu memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Damayanti et al., 2018).

Menurut Kreitner & Kinicki (2013), tingkat kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan sebagai penilaian dan persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Latham & Locke (2018) juga menyatakan bahwa penilaian dan persepsi ini muncul dari sumbangan yang diberikan kepada organisasi serta harapan yang diharapkan dari perusahaan. Ketika karyawan mengalami kepuasan kerja, umumnya tercermin dalam perasaan positif mereka terhadap perusahaannya, yang dapat diamati melalui sikap positif mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka hadapi di lingkungan kerjanya (Rozzaid et al., 2015).

Menurut Mangkunegara (2013), kepuasan kerja yang tinggi memiliki kaitan dengan tingkat kehadiran yang rendah dari karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, kemungkinan besar akan terjadi peningkatan dalam tingkat absensi. Oleh karena itu, merupakan tugas perusahaan untuk memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dengan

tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Meskipun menjadi pelopor dalam pembuatan dan pengedaran obat herbal, PT. Tradimun Mitra Sejahtera yang terletak di kota Gresik tak luput dari masalah. Selanjutnya, dalam beberapa bulan terakhir, terjadi tingkat disiplin kerja yang kurang baik setiap bulannya. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mendapatkan data absensi karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera selama tahun 2022, mulai dari bulan Januari hingga Desember.

Tabel 1 Laporan Absen Karyawan PT Tradimun Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Januari	33	4	-	-	3
Februari	34	6	-	-	4
Maret	34	5	-	-	3
April	34	5	3	-	2
Mei	34	6	-	-	5
Juni	34	5	-	-	6
Juli	34	4	-	-	2
Agustus	35	4	2	-	4
September	35	6	-	-	3
Oktober	35	6	-	-	2
November	35	4	1	-	2
Desember	35	2	3	-	6
Σ		57	8	-	42

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan Tabel 1, jumlah pegawai yang absen karena sakit, cuti, dan kasus keterlambatan relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi dalam bekerja, karena tingkat absensi lebih tinggi dari yang diharapkan oleh perusahaan. Tingginya tingkat keterlambatan kerja karyawan menjadi salah satu indikator menurunnya kepuasan kerja dalam perusahaan (Saefullah, 2022). Jumlah tersebut mencerminkan kurangnya dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik di PT Tradimun Mitra Sejahtera. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianti et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor pendorong, imbalan pekerjaan, dan suasana kerja memiliki dampak positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor-faktor tersebut mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat seiringnya.

Menurut Siagian (2019), disiplin adalah sikap menjunjung tinggi tata tertib organisasi yang ada dalam diri setiap karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan tata tertib organisasi. Disiplin kerja merupakan titik tolak untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo sebagaimana dikutip Edy (2016), disiplin adalah suatu sikap dimana seorang individu dengan rela dan patuh menaati norma dan peraturan yang berlaku di lingkungannya. Menurut pandangan Hasibuan (2016), kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam membangkitkan motivasi, disiplin, dan produktivitas sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

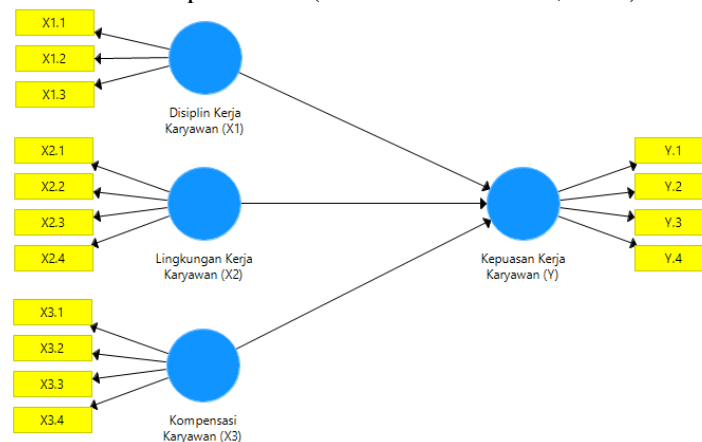
Terdapat keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai aspek seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, rekan kerja yang kooperatif dalam menyelesaikan tugas, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, sarana dan prasarana yang baik, serta aturan dan kebijakan yang tepat. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai situasi kerja yang mencakup dimensi fisik dan non-fisik, memberikan kesan positif, ketenangan, keamanan, dan kenyamanan bagi para karyawan (Panjaitan, 2018).

Secara keseluruhan, kepuasan kerja melibatkan faktor-faktor yang membawa kebahagiaan individu dalam pekerjaan mereka. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kemampuan dan keahlian para karyawan, sehingga pemberian kompensasi yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Meningkatkan pemberian kompensasi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena tindakan ini memberikan rasa penghargaan kepada karyawan oleh perusahaan tempat mereka bekerja (Hasibuan, 2016).

Terdapat faktor-faktor yang memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan yang beragam. Hal ini mencakup kondisi kerja, pimpinan, rekannya di tempat kerja, tingkat pengawasan, serta peluang promosi dan prospek peningkatan gaji. Ketika program kompensasi dan lingkungan kerja dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mampu menarik karyawan berpotensi dan meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan (Afandi, 2018). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mengelola kebutuhan karyawan secara efektif, dan karyawan merasa puas ketika berbagai aspek pekerjaan saling mendukung (Wiliandari, 2015). Argumen ini diperkuat oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi (2013), yang menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan para karyawan diturunkan oleh faktor-faktor seperti kepatuhan dalam bekerja, dorongan untuk bekerja, dan pemberian imbalan yang adi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian berbasis angka yang kuat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi dan kesimpulan tentang situasi objek penelitian berdasarkan fakta empiris yang terkumpul di perusahaan tersebut (Sugiyono, 2015). Skala estimasi ordinal digunakan dalam perhitungan penelitian, yang mengklasifikasikan dan memeringkat estimasi perkembangan. Selain itu, penelitian ini mengadopsi metode sampling jenuh, yang melibatkan pemilihan lebih dari 35 individu. Informasi utama dan informasi pelengkap diperoleh melalui interaksi wawancara dan penyebaran kuesioner survei. Peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat bantu untuk menganalisis temuan penelitian menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dalam memproses data (Ghozali, 2016). PLS, sebagai alat pemodelan prediktif, menginterpretasikan variabel laten sebagai gabungan linear dari indikatornya. Estimasi bobot variabel laten dilakukan melalui pembangunan *inner model* dan *outer model*. Varians residual pada variabel dependen diperkecil untuk menghasilkan skor prediksi temuan penelitian (Abdillah & Hartono, 2015).



Gambar 1 Model Konstruksi Diagram Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, diterapkan pendekatan analisis jalur untuk menguji pola hubungan antara berbagai variabel. Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, dari sekelompok variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis dalam PLS meliputi tiga tahap, yaitu analisis pada model eksternal, analisis pada model internal, dan pengujian hipotesis.

Tabel 2 Pengujian Hipotesis *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja Karyawan -> Kepuasan Kerja Karyawan	0.310	0.317	0.134	2.319	0.021
Lingkungan Kerja Karyawan -> Kepuasan Kerja Karyawan	-0.020	-0.001	0.168	0.118	0.906
Kompensasi Kerja Karyawan -> Kepuasan Kerja Karyawan	0.700	0.676	0.143	4.883	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2, maka hasil uji hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.319 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05 sedangkan hubungan positif dilihat dari nilai *Original Sample* sebesar 0.310. Sehingga hipotesis yang dihasilkan ialah H1 diterima.
- Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh tidak signifikan dan hubungan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 0.118 lebih kecil dari 1.96 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.906 lebih besar dari 0.05 sedangkan hubungan negatif dilihat dari nilai *Original Sample* sebesar -0.020. Sehingga hipotesis yang dihasilkan ialah H2 ditolak.
- Kompensasi kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 4.883 lebih besar dari 1.96 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sedangkan hubungan positif dilihat dari nilai *Original Sample* sebesar 0.700. Sehingga hipotesis yang dihasilkan ialah H3 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif. Terlihat bahwa pengaruh tersebut signifikan berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 2.319, yang melebihi 1.96, dengan nilai *P-Values* sebesar 0.021, yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, hubungan positif juga terlihat dari nilai *Original Sample* sebesar 0.310. Oleh karena itu, hipotesis H1 dapat diterima.

Melalui hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini mengindikasikan bahwa dengan menerapkan kedisiplinan yang tepat kepada karyawan, PT. Tradimun Mitra Sejahtera dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena terdapat hubungan erat antara disiplin kerja dengan pencapaian tujuan dan kualitas kerja yang memuaskan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus, teratur, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Menurut teori pengaturan diri yang diajukan oleh Carver dan Scheier (1982) dalam Thielmann et al. (2020), disiplin kerja memiliki peran sentral dalam pengaturan diri karyawan. Pengaturan diri melibatkan pengaturan dan pemantauan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki tingkat pengaturan diri yang tinggi, termasuk disiplin kerja yang baik, cenderung meraih tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Teori tekanan-kebutuhan yang dikemukakan oleh Robert Karasek (1979) dalam Jolly et al. (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti tingkat kontrol dan tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan mengurangi tingkat stres dengan memberikan mereka kendali yang lebih besar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964) dalam Lumantow et al. (2015) menyatakan bahwa karyawan cenderung memilih perilaku yang diharapkan dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, karyawan dengan disiplin kerja yang baik cenderung mengharapkan pengakuan dan peluang pengembangan karir sebagai hasil dari upaya yang mereka lakukan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhan, disiplin kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, mengurangi tingkat stres, dan mendapatkan peluang pengembangan karir yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan dan menunjukkan hubungan yang negatif. Terlihat bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 0.118, yang lebih kecil dari 1.96, dengan nilai *P-Values* sebesar 0.906, yang lebih besar dari 0.05. Selain itu, hubungan negatif juga terlihat dari nilai *Original Sample* sebesar -0.020. Oleh karena itu, hipotesis H2 ditolak.

Berdasarkan temuan dari uji yang dilakukan, terdapat hasil bahwa variabel lingkungan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Tradimun Mitra Sejahtera belum memiliki kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kehadiran lingkungan kerja yang kurang baik tidak menjadi faktor penentu dalam kepuasan kerja karyawan dikarenakan adanya beberapa alasan yang mempengaruhinya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti adanya konflik antar karyawan, kekerasan di tempat kerja, kurangnya dukungan sosial, dan tekanan kerja yang tinggi, dapat menyebabkan tingkat stres dan ketidaknyamanan yang tinggi bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stres jangka panjang cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah karena merasa tidak nyaman dan tidak bahagia di tempat kerja. Teori tekanan-kebutuhan yang diajukan oleh Robert Karasek (1979) menjelaskan bahwa ketidaknyamanan dan tekanan kerja yang tinggi dapat menghasilkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Hal ini berdampak negatif pada kepuasan kerja karena karyawan merasa terbebani dan tidak bahagia.

Lingkungan kerja yang buruk sering kali ditandai dengan hubungan kerja yang negatif, seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen, komunikasi yang buruk, dan budaya kerja yang tidak kooperatif. Karyawan yang menghadapi lingkungan kerja seperti ini cenderung merasa terisolasi, tidak termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Teori kebutuhan sosial yang diajukan oleh Abraham Maslow dan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Locke & Latham (2013) menjelaskan bahwa hubungan sosial dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen adalah faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat terbentuknya hubungan sosial yang positif, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Karyawan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki signifikansi dan menunjukkan hubungan yang positif. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* sebesar 4.883, yang melebihi 1.96, dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000, yang lebih rendah dari 0.05. Selain itu, hubungan yang positif terlihat dari nilai *Original Sample* sebesar 0.700. Oleh karena itu, hipotesis H3 dapat diterima.

Berdasarkan temuan dari pengujian yang dilakukan, terdapat hasil bahwa variabel pengupahan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan, PT. Tradimun Mitra Sejahtera dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pemberian imbalan kerja kepada karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karena imbalan tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam kehidupan karyawan. Komponen finansial dan non-finansial dari pengupahan kerja dapat mempengaruhi motivasi, pengakuan, dan kepuasan karyawan. Imbalan kerja yang memadai memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka,

seperti kebutuhan makanan, tempat tinggal, dan keuangan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Komponen non-finansial dari kompensasi kerja, seperti pengakuan, apresiasi, dan imbalan non-materi, juga penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan menginginkan pengakuan atas kontribusi mereka, prestasi yang dicapai, dan upaya kerja yang telah mereka lakukan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi melalui bentuk kompensasi non-finansial, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Teori keadilan sosial (*social exchange theory*) yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams (1965) mengatakan bahwa persepsi karyawan tentang adil atau tidaknya kompensasi yang mereka terima berdampak pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan pengakuan yang adil dan imbalan non-finansial yang memadai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Imbalan kerja yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi penghargaan yang sebanding dengan kinerja dan kontribusi mereka akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka melihat hubungan langsung antara upaya kerja yang mereka berikan dan imbalan yang mereka terima. Sama seperti temuan penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa melalui tingkat kompensasi yang tinggi, kepuasan kerja para karyawan akan dirasakan secara signifikan, baik dalam hal prestasi kerja maupun secara personal bagi individu tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas (X1) memiliki efek positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Tradimun Mitra Sejahtera. (2) Faktor lingkungan kerja karyawan (X2) tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Tradimun Mitra Sejahtera. (3) Sistem remunerasi kerja bagi karyawan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Tradimun Mitra Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (Vol. 22). Penerbit Andi.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (Vol. 3). Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- 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.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behaviour* (E. Kesepuluh (ed.)). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2018). Goal setting theory: Controversies and resolutions. *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Organizational Psychology*, 2(2), 145–166.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Work motivation: The high performance cycle. In *Work motivation* (pp. 3–25). Psychology Press.
- Lumantow, R. Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT. Deho canning company bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 717–725.
- Mangkunegara, A. (2013). Human Resource Management,(Revised Edition). *BandunG: Publisher PT. Remaja Rosda Karya*.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jmbi.v1i2.24>
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 223–235.
- Siagian, M. (2019). Analisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kansai Indo Warna. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 299–310.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bina Aksara.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thielmann, I., Spadaro, G., & Balliet, D. (2020). Personality and prosocial behavior: A theoretical framework and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(1), 30.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.