

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR, TBK CABANG JEMBER

Pietricia Diastuty Marchita¹, Arik Susbiyani², Abadi Sanosra³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
Email:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk. Cabang Jember. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, compensation for job satisfaction through employee work discipline PT. Regional Development Bank, Tbk. Jember Branch. The research method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM). The research results show that the work environment has a significant effect on employee work discipline, compensation has a significant effect on employee work discipline, work discipline has a significant effect on employee job satisfaction, the work environment has a significant effect on employee job satisfaction, compensation has a significant effect on employee job satisfaction, work environment does not have a significant effect on job satisfaction through employee work discipline and compensation does not significantly influence job satisfaction through employee work discipline.

Keywords: work environment, compensation, work discipline, job satisfaction

PENDAHULUAN

Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Berdasarkan dari UU Nomor 10 Tahun 1998 (Republik

Indonesia, 1998), secara garis besar tujuan perbankan Indonesia adalah menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat.

Perkembangan perbankan perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang layak, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya. Namun, faktanya SDM yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan perbankan masih banyak terlibat dalam institusi perbankan. Tentunya kondisi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan profesionalisme perbankan. Beberapa permasalahan yang menjadi kendala berkembangnya perbankan, dan telah menjadi tujuh isu strategis dalam pengembangan lembaga keuangan: 1) Masih sangat kurang konsistensi visi dan koordinasi antara pemerintah dan perbankan, 2) Proporsi industri dan individual bank yang masih kecil serta efisiensi yang rendah, serta modal yang belum memadai 3) Biaya dana yang tinggi mengakibatkan segmen pembiayaan yang seadanya, 4) Kurang inovatif produk serta pelayanan yang belum sesuai dengan harapan masyarakat, 5) SDM secara kuantitas dan kualitas masih rendah serta teknologi sistem informasi yang belum dapat mendukung pengembangan produk layanan, 6) Tingkat pengetahuan dan pemahaman masyarakat yang masih rendah, 7) Belum optimal sistem pengaturan dan pengawasan. Lembaga perbankan tumbuh begitu pesat, penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai dalam industri ekonomi perbankan di masa yang akan datang menjadi satu keharusan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Menurut (Siagian, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan tersebut terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. 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 perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2014).

Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2010) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang wajib dilakukan oleh semua perusahaan atau organisasi atas jerih payah yang telah dilakukan oleh para karyawannya.

Penelitian tentang lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil dari penelitian

sebelumnya terdapat beberapa hal penting yang dapat dijadikan dasar perbandingan serta acuan dalam penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wirya (2019), Rabiulkhri, Perizade, Zunaidah, and Hanafi (2019) serta Santoso dan Sidik (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Wirya (2019) yang meneliti tentang *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*. Metode yang digunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rabiulkhri, Perizade, Zunaidah, and Hanafi (2019) meneliti tentang *The Effect Of Compensation And Organizational Commitment To Work Discipline With Job Satisfaction As Intervening Variables In Sakinah Wedding Organizer*. Metode yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Sidik (2019) meneliti tentang *Effect of Career Development , Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction*. Metode yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penelitian harus disusun dengan metode yang sistematis yaitu melewati beberapa tahapan. Berdasarkan permasalahan dan didukung beberapa teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
2. H₂ : Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja
3. H₃ : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. H₄ : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
5. H₅ : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
6. H₆ : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja
7. H₇ : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawannya maka akan meningkatkan kinerja dalam dalam mencapai

tujuan suatu perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa nyaman dan aman jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Jika karyawan menyenangi lingkungan dalam bekerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan akan bekerja secara optimal. Begitupula sebaliknya jika karyawan merasa risih atau tidak menemukan kenyamanan di tempat dia bekerja maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, baik itu berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang bertujuan untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan yang baik pula. Apabila disiplin kerja dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2014) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang ada atau dapat dikatakan pula disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) menyatakan kedisiplinan merupakan semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan untuk ditaati seluruh karyawannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 1995) kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap

penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Hughes, Ginnette, & Curphy (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Menurut Hermawan (2008) "*explanatory research*" merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian merupakan penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan dan data penelitian adalah data primer yang didapatkan melalui karyawan pada Bank Jatim Cabang Jember. Sedangkan alat penelitian yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2016).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember yaitu berjumlah 66 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi objek penelitian, penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto (2013) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, 15-25% atau lebih. Dari penjelasan di atas besaran sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah 66 karyawan dimana semua karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun.

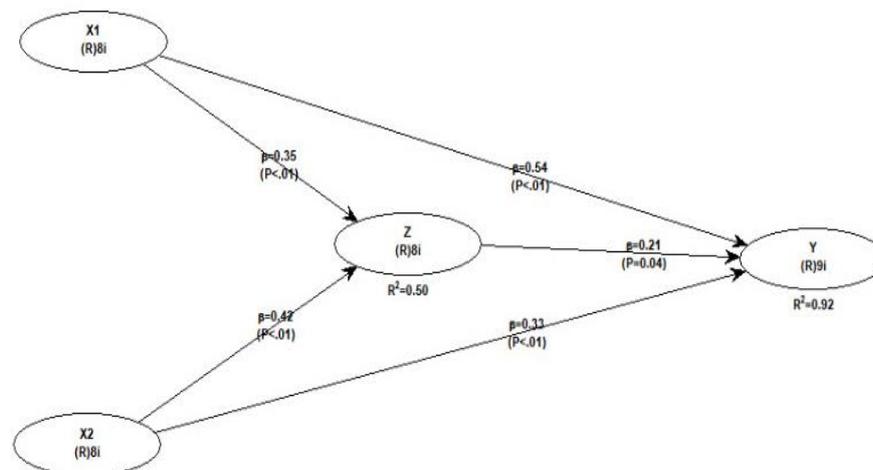
Analisis Data

Untuk keperluan analisis data, peneliti menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat statistik *Warp Partial Least Square* (WarpPLS). *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model *structural* dan analisis *path*. SEM juga merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis data dengan konstruksi konsep. Di dalam SEM, peneliti dapat melakukan tiga kegiatan secara serempak yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument (setara dengan analisis *factor confirmatory*), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis *path*) dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model *structural* atau analisis regresi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara penelitian yang perlu pembuktian untuk menguji kebenarannya. Uji hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Square* dengan software WarpPLS 6.0 bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural dalam analisis jalur antar variabel laten yaitu variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan antara *p-value* dengan $\alpha = 0,05$ (alpha 5%). Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila *p-value* < 0,05. Besarnya *p-value* diperoleh dari output pada WarpPLS 6.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yaitu tujuh hipotesis yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Pengujian *Partial Least Square* WarpPLS 6.0

Keterangan : X1=Lingkungan kerja, X2=Kompensasi,
Z=Disiplin Kerja, Y= Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diatas maka dapat direkap dalam bentuk tabel hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Path Coefficients	P-value	Kesimpulan
H1	Lingkungan Kerja (X ₁) → Disiplin Kerja (Z)	0,35	< 0,01	Diterima
H2	Kompensasi (X ₂) → Disiplin Kerja (Z)	0,42	< 0,01	Diterima
H3	Disiplin Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,21	< 0,04	Diterima
H4	Lingkungan Kerja (X ₁) → Kepuasan Kerja (Y)	0,54	< 0,01	Diterima
H5	Kompensasi (X ₂) → Kepuasan Kerja (Y)	0,33	= 0,01	Diterima
H6	Lingkungan Kerja (X ₁) → Disiplin Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,073	0,197	Ditolak
H7	Kompensasi (X ₂) → Disiplin Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,087	0,154	Ditolak

Sumber data : data diolah

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dari Gambar 1 dan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa :

1. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) adalah $\beta = 0,35$ yakni bernilai positif. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Nilai *p-values* < 0,01 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh langsung antar variabel maka H1 : Semakin Tinggi Lingkungan kerja Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Disiplin Kerja diterima.
2. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) adalah $\beta = 0,42$ yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Nilai *p-values* < 0,01 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh langsung antar variable maka H2 : Semakin Tinggi Kompensasi Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Disiplin Kerja diterima.
3. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Disiplin Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\beta = 0,21$ yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *p-values* = 0,04 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh langsung antar variabel maka H3 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja diterima.
4. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\beta = 0,54$ yakni bernilai positif. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *p-values* < 0,01 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan

nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh langsung antar variabel maka H4 : Semakin Tinggi Lingkungan kerja Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

5. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\beta = 0,33$ yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *p-values* $< 0,01$ hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh langsung antar variabel maka H5 : Semakin Tinggi Kompensasi Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja diterima.
6. Berdasarkan pada Gambar 1 dapat diketahui nilai R-Square (R^2) variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,50. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan variabel Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50% dalam mempengaruhi Disiplin Kerja (Z).
7. Berdasarkan pada Gambar 1 dapat diketahui nilai R-Square (R^2) Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,92. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2) dan variabel Disiplin Kerja (Z) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 92% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0,073 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja. Nilai *p-values* 0,197 hasil ini tidak signifikan karena nilai *p-value* lebih dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh tidak langsung antar variabel maka H6 : Semakin Tinggi Lingkungan Kerja Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui disiplin Kerja ditolak.
2. Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah 0,087 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja. Nilai *p-values* 0,154 hasil ini tidak signifikan karena nilai *p-value* lebih dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada hubungan pengaruh tidak langsung antar variabel maka H7 : Semakin Tinggi Kompensasi Semakin Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Jika lingkungan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember tidak mendukung baik berupa fisik atau terlihat maupun nonfisik atau tidak terlihat maka kenyamanan karyawan dalam bekerja akan terganggu sehingga mengakibatkan kedisiplinan kerja karyawan juga terganggu. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, pencahayaan, temperatur udara serta tata warna dalam ruang kerja yang ada di PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang dimaksud adalah hubungan dan kerja sama antar karyawan yang ada di PT. Bank Pembangunan

Daerah Tbk, Cabang Jember. Sebagai contoh, jika antar karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember tidak dapat melakukan kerja sama atau tidak bisa berkomunikasi dengan baik maka karyawan yang satu dengan lain akan merasa tidak nyaman dan akan melakukan pekerjaan dengan malas atau menghindari dari karyawan yang membuat tidak nyaman dengan terlambat masuk kerja, sering meninggalkan pekerjaan, melanggar peraturan perusahaan, sehingga berdampak pada lingkungan kerja PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap Lingkungan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja pada PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap Lingkungan kerja juga dilakukan oleh Inbar, Astuti, & Sulisty (2018), Oktaria dan Nugraheni (2017), Putri, Ekowati, Supriyanto, & Mukaffi (2019), Wirya (2019) dan Sudja & Yuesti (2017).

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember untuk bekerja dengan baik dan produktif, sehingga disiplin kerja karyawan akan baik. Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2018) Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengandaan efektif, Kepuasan Kerja, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dkk. (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Penelitian tentang hubungan antara kompensasi terhadap Lingkungan kerja juga dilakukan oleh Sasangka dkk. (2018), Oktaria dan Nugraheni (2017), Wirya (2019), Rabiulkhri et al, (2019), Bharata (2016).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Disiplin kerja yang terbentuk dalam diri karyawan merupakan cerminan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja dan produktifitas kerja, sehingga mampu mencapai target kerja yang

telah ditentukan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Pencapaian target kerja karyawan menyebabkan karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2014) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang ada atau dapat dikatakan pula disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan untuk memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik, salah satu faktornya adalah memiliki Lingkungan kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyadi dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Rangel Sousa Simoes dkk. (2017), Purnamasari (2018), Saputra et al. (2018), Rabiulkhri et al. (2019), Santoso and Sidik (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmirudin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Husni dkk. (2018), Purnamasari (2018), Imran Saeed and Nasir (2016), Saputra et al. (2018), Santoso and Sidik (2019).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember, tetapi lebih diorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan

semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menjamin sumber penghasilan bagi karyawan beserta keluarganya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmirudin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Husni dkk. (2018), Supriyadi dkk. (2017), Mabaso and Dlamini (2017), Saputra et al. (2018), Rabiulkhri et al. (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Namun, meningkatnya lingkungan kerja jika diintervensi disiplin kerja justru belum tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Hal ini bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik pada PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember namun peraturan perusahaan yang ketat atau menyulitkan karyawan justru tidak menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh karyawan di mana seseorang itu bekerja, metode kerja suatu perusahaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok pada suatu lingkungan perusahaan. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmirudin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. Penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Husni dkk. (2018), Purnamasari (2018), Imran Saeed and Nasir (2016), Saputra et al. (2018), Santoso and Sidik (2019).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi

karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Namun, meningkatnya kompensasi jika diintervensi disiplin kerja justru belum tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember. Hal ini bisa disebabkan kompensasi yang diterima karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember baik namun PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember juga menerapkan *punishment* yang besar apabila ada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember yang melanggar peraturan sehingga tidak menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Tbk, Cabang Jember meningkat.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menjamin sumber penghasilan bagi karyawan beserta keluarganya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmirudin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Husni dkk. (2018), Supriyadi dkk. (2017), Mabaso and Dlamini (2017), Saputra et al. (2018), Rabiulkhri et al. (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
2. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
3. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
4. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
5. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
6. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.
7. Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk Cabang Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta (Ed. Revisi). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *Journal The Winners*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.21512/tw.v17i1.1803>
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. BP Undip 2. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Persada (Edisi Ke 2). <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2008). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo. <https://doi.org/10.1186/1756-0500-5-506>
- Hughes, R. L., Ginnette, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experience*. LEADERSHIP: enhancing the lessons of experience. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Husni, Said, M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Imran Saeed, H. M., & Nasir, N. (2016). Work Environment on Job Satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan. *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT)*, 3(6).
- Inbar, R. D. N., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2434/2830>
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2).

<https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>

- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(Nomor 3), 1–10.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Arah Kebijakan Perbankan. Retrieved April 2, 2020, from <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/ikhtisar-perbankan/Pages/Arah-Kebijakan-Perbankan.aspx>
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika UNPAM*, 1(1), 108–132.
- Putri, E. mahmud, Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 2319–7064. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rabiulkhri, M., Perizade, B., Zunaidah, & Hanafi, A. (2019). The Effect Of Compensation And Organizational Commitment To Work Discipline With Job Satisfaction As Intervening Variables In Sakinah Wedding Organizer. *Econosains*, 17(1), 78–88.
- Ramadanita, R. D., & Kasmirrudin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1).
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10). <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Republik Indonesia. (1998). *Undang-Undang RI, Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan*. Jakarta. Retrieved from <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1998/10tahun~1998uu.htm>
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2019). Effect of Career Development , Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction. *6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)*, 132, 97–100.
- Saputra, P., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Idris, I. (2018). Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 2(3). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5611>
- Sari, P., Bakri, S., & Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

JEMBATAN, 12(2). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v12i2.3089>

- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp30-41>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan 5). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The Influences of Education and Training , Leadership , Work Environment , Teacher Certification On Discipline and Teacher ' s Professionalism In High School at Bali Province . *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(9), 102–108. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Anik_Yuesti2/publication/321696338_The_Influences_of_Education_and_Training_Leadership_Work_Environment_Teacher_Certification_On_Discipline_and_Teacher's_Professionalism_In_High_School_at_Bali_Province/links/5a2b51c0ac
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. Ke 6). Jakarta: Pranada Media Group.
- Wirya, K. E. S. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(2), 60–71. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>