ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.1, No.9, September 2022

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos

Rani Fauzia Aufa Wardha Yanti[1], Sumartik[2]
[1,2]Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Email: raniwardhayanti@gmail.com[1], sumartik@umsida.ac.id[2]

Article History:
Received: 02 Agustus 2022
Revised: 10 Agustus 2022
Accepted: 10 Agustus 2022

Keywords: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompenasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Penelitian ini didasarkan pada permasalahan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang sehingga dapat diindikasikan sebagai permasalahan yang dapat menurunkan kepuasan kerja bagi perusahaan, hal ini terlihat dari masalah yang sering di hadapi karyawan yaitu karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Metode penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 130 responden dilakukan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner dengan pengukuran skala likert menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, selain itu Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Kompensasi sebagai variabel paling signifikan diantara varabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan.*

PENDAHULUAN

Kantor Pos adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam melaksanakan tugas untuk menunjang kebijakan pemerintah pada bidang ekonomi serta berperan sebagai pembangunan, yang umumnya dapat memberikan pelayanan jasa perposan bagi masyarakat Indonesia yang sedang membutuhkan pelayanan jasa tersebut. Kantor pos cabang utama Surabaya

60000 mempunyai peran penting dalam pengiriman maupun surat menyurat melalui jasa pengiriman yang telah memberikan fasilitas kepada masyarakat. Sebagai penyedia jasa antar surat maupun barang yang akan dikirim ke alamat tujuan melalui kantor pos. Kantor Pos merupakan salah satu penyedia dan penyelenggara pelayanan publik. Kegiatan pelayanan publik dilaksanakan dalam pengarahan yang bertujuan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan pengguna jasa ditingkat pelayanan. Kualitas pelayanan prima yang dimiliki kantor pos dengan orientasi pelayanan lebih cepat, lebih murah dan lebih baik. Maka, kantor pos dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas di masa teknologi yang terus berkembang. Kantor pos adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa logistic, kurir, dan transaksi keuangan nasional dan internasional

Penurunan kepuasan kerja karyawan ditandai dengan tingginya jumlah absensi karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000 pada tahun 2021 mulai dari bulan Januari- bulan Oktober yang dilihat dari tabel 1 berikut:

Tabel 1. Daftar Hadir Karyawan

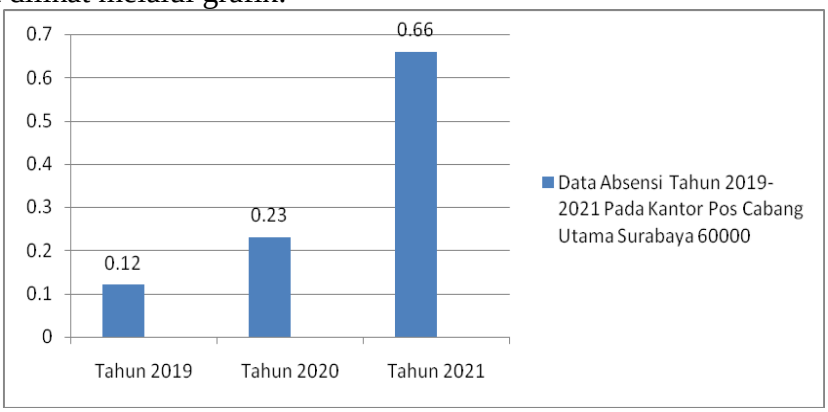
Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari kerja Seharusnya	Jumlah Karyawan Tidak hadir	Jumlah hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi
A	B	C	d = b x c	E	f = d - e	g = e / d*100%
Januari	130	26	3380	8	3372	0,23
Februari	130	24	3120	7	3113	0,22
Maret	130	27	3510	1	3509	0,02
April	130	26	3380	4	3376	0,11
Mei	130	26	3380	5	3375	0,14
Juni	130	26	3380	6	3374	0,17
Juli	130	27	3510	9	3501	0,25
Agustus	130	26	3380	7	3373	0,20
September	130	26	3380	3	3377	0,08
Oktober	130	26	3380	10	3370	0,29

Sumber: Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 (Data diolah Peneliti)

Dari hasil tabel diatas dijelaskan bahwa terdapat indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan tingginya tingkat absensi karyawan setiap bulannya. Pada tahun 2021 dibulan januari (0,23), Februari (0,22), Maret (0,02), April (0,11), Mei (0,14), Juni (0,17), Juli (0,25), Agustus (0,20), September (0,08), dan Oktober (0,29). Angka tingkat absensi ketidakhadiran ini di indikasikan adanya semangat kerja yang menurun sehingga karyawan merasa malas dalam bekerja. Semangat kerja yang menurun menjadi salah satu faktor utama turunya kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan. Manajemen mengupayakan dalam mengatasi masalah ini namun hasilnya belum maksimal.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat prosentase absensi tiap bulannya mengalami penurunan yang dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan sistem lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan bermanfaat sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Berikut ini kehadiran karyawan yang dapat dilihat melalui grafik:



Gambar 1. Grafik Daftar Hadir Karyawan Tahun 2019-2021

Berdasarkan grafik batang diatas yang menggambarkan keadaan observasi awal dilihat dari data absensi di tahun 2019 hingga tahun 2021 pada karyawan yang bekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan saat ini kurang baik karena dampak yang ditimbulkan mengarah pada indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan belum maksimal. Hal ini terlihat dari masalah yang sering di hadapi karyawan yaitu karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari grafik yang sudah diolah oleh peneliti untuk mempermudah dalam penelitian ini maka dalam grafik tersebut bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja yang dibuktikan semakin tinggi tingkat absensi karyawan setiap tahunnya.

Pada tahun 2019 terdapat tingkat absensi yang dialami karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sebesar (0,12), pada tahun 2020 tingkat absensi semakin meningkat sebesar (0,23) dan hingga tahun 2021 tingkat absensi mengalami puncaknya sebesar (0,66). Tingginya tingkat absensi karyawan yang dapat memepengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan maka diindikasi bahwa hal tersebut bisa menyebabkan karyawan mempunyai rasa ketidak puasan terhadap pekerjaanya. permasalahan tersebut mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan ikut terancam memiliki kualitas yang rendah.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dimana Lingkungan Kerja karyawan akan mempengaruhi naik turunya kepuasan kerja karyawan, kompensasi dapat meningkatkan kedisiplinan sehingga kepuasan kerja karyawan berjalan dengan maksimal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berdasarkan angka penilaian skala likert pada jawaban pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini terdiri dari 130 karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang ditentukan berdasarkan pengambilan sampel dengan teknik sampling yaitu *Purposive sampling* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki peneliti. Untuk mendapatkan sampel, peneliti menyebarkan kuisioner kepada

seluruh populasi Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang berjumlah 60 orang. Sampel yang akan diolah adalah sampel yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, yaitu usia 20-50 tahun dan pendidikan yang dimiliki SMA. 55 orang tersebut dipilih oleh peneliti karena telah memenuhi syarat dan kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang setelah itu diolah menggunakan sofware *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 *for windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji R (determinasi berganda), uji R2 (koenfisien korelasi berganda), uji t (parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Tanggapan Responden

Pengklasifikasian kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase kuesioner yang ditanggapi oleh 1 karyawan. Berikut ini rata-rata prosentase butir pernyataan setiap variabel:

Tabel 2. Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Saya senang dengan perlengkapan Penerangan atau pencahayaan dalam ruangan sudah baik dan memadai sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	68,5%
2.	Saya mendapatkan sirkulasi udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas pekerjaan didalam ruangan.	60,8%
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	62,3%
4.	Saya melihat tata warna ruang kantor membuat saya semangat dalam bekerja.	64,6%
5.	Saya berhubungan baik dengan karyawan lainnya	66,9%

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Lingkungan Kerja dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase terbesar (68,5%) dengan indikatornya penerangan atau cahaya tempat kerja yang dijawab oleh responden melalui pernyataan "Saya senang dengan perlengkapan Penerangan atau pencahayaan dalam ruangan sudah baik dan memadai sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan", hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara fisik di perusahaan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 nyaman dengan penerangan cahaya yang memadai sehingga mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini penilaian butir pernyataan Kompensasi (X2):

Tabel 3. Butir pernyataan variabel Kompensasi (X_2)

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setip bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan divisi	46,9%
2.	Saya merasa senang ketika pemberian insentif berupa bonus berdasarkan prestasi kerja yang saya dapat meningkatkan kepuasan kerja	71,5%
3.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung	55,4%

No.	Butir Pernyataan	%
	jawab	

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Kompensasi dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (71,5%) dengan indikatornya insentif yang dijawab oleh responden melalui pernyataan berbunyi "Saya merasa senang ketika pemberian insentif berupa bonus berdasarkan prestasi kerja yang saya dapat meningkatkan kepuasan kerja.", hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 telah meningkatkan kepuasan kerja karena pemberian insentif berupa bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja. Berikut ini penilaian tanggapan responden pada variabel Kedisiplinan:

Tabel 4. Butir pernyataan variabel Kedisiplinan (X_3)

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan	53,8%
2.	Jika teladan pimpinan kurang baik dalam disiplin, para karyawan pun akan kurang disiplin	63,8%
3.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	55,4%
4.	Perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawan	81,4%
5.	Adanya kompensasi pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	58,5%
6.	Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan	56,2%
7.	Pemimpin harus tegas dalam bertindak untuk memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang indisipliner tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.	66,9%
8.	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan baik.	63,1%

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner Kedisiplinan dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (81,4%) dengan indikatornya keadilan yang dijawab oleh responden melalui pernyataan yang berbunyi "Perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawan" Hal ini mengindikasikan bahwa sikap Kedisiplinan di perusahaan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 telah dicontohkan oleh pemimpin melalui keadilan dalam memberikan bonus sesuai prestasi karyawan tersebut. Berikut ini butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan:

Tabel 5. Butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	%
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sesuain dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan	53,1%
2.	Saya merasa puas dengan promosi (Kenaikan jabatan) yang sering terjadi di perusahaan	53,1%

No.	Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	%
3.	Saya merasa puas dengan rekan kerja sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja	64,6%
4.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.	57,7%
5.	Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	63,8%

Sumber: Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner kepuasan kerja karyawan dengan rata-rata jawaban sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (64,6%) dengan indikatornya kepuasan dengan rekan kerja yang dijawab oleh responden melalui pernyataan yang berbunyi "Saya merasa puas dengan rekan kerja sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja". Hal ini mengindikasikan adanya kerjasama tim antara karyawan yang baik pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sehingga rasa kepuasan dalam bekerja dengan situasi yang nyaman tanpa konflik. Berikut ini karakteristik responden terhadap jenis kelamin:

Tabel 6. Karakteristik Responden Terhadap Jenis Kelamin

Jenis	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	72	55,4 %
Perempuan	58	44,6 %
Jumlah	130	100 %

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden adalah laki-laki sebanyak 72 orang atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya perempuan sebanyak 58 orang atau sebesar 44,6%. Dengan demikian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Cabang mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan usia:

Tabel 7. Karakteristik Responden Terhadap Usia

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
20 Tahun - 30 Tahun	63	48,5%
31 Tahun - 40 Tahun	43	33,1%
41 Tahun - 50 Tahun	19	14,6%
> 51 Tahun	5	3,8%
Total	130	100

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelasan bahwa responden berdasarkan umur 20 – 30 tahun berjumlah 63 karyawan dengan hasil persentase sebesar 48,5%, sedangkan responden yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 43 karyawan dengan hasil persentase sebesar 33,1%, kemudian responden yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 19 karyawan dengan hasil persentase sebesar 14,6% dan responden yang memiliki umur diatas 51 tahun sebanyak 5 karyawan dengan hasil persentase sebesar 3,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000 usia yang paling dominan adalah karyawan yang berusia 20 – 30 tahun. Berikut ini responden berdasrkan pendidikan:

Tabel 8. Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	55	42,3%
DIPLOMA	18	13,8%
SARJANA	57	43,8%
Total	130	100%

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 55 karyawan dengan hasil persentase sebesar 42,3%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir diploma berjumlah 18 karyawan dengan hasil persentase sebesar 13,8%, dan pendidikan terakhir untuk tingkat sarjana sebanyak 57 karyawan dengan hasil persentase sebesar 43,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di kantor pos didominasi oleh tingkatan sarjana. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan masa kerja:

Uji Validitas

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisioner

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	,684	0,172	0,00	Valid
	$X_{1.2}$	,693		0,00	Valid
	$X_{1.3}$	,754		0,00	Valid
	$X_{1.4}$	,754		0,00	Valid
	$X_{1.5}$	,578		0,00	Valid
Kompensasi (X_2)	$X_{2.1}$	,841	0,172	0,00	Valid
	$X_{2.2}$	,709		0,00	Valid
	$X_{2.3}$	,871		0,00	Valid
Kedisiplinan (X_3)	$X_{3.1}$	,699	0,172	0,00	Valid
	$X_{3.2}$	,550		0,00	Valid
	$X_{3.3}$	,620		0,00	Valid
	$X_{3.4}$	,499		0,00	Valid
	$X_{3.5}$	,670		0,00	Valid
	$X_{3.6}$	,767		0,00	Valid
	$X_{3.7}$	,651		0,00	Valid
	$X_{3.8}$	,707		0,00	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	,776	0,172	0,00	Valid
	$Y_{1.2}$	,804		0,00	Valid
	$Y_{1.3}$	,813		0,00	Valid
	$Y_{1.4}$	,684		0,00	Valid
	$Y_{1.5}$	,743		0,00	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel

(X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefesien korelasi diatas 0,172 (>0,172) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Crombach	*Construck*	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	.716	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	.718	0,6	Reliabel
Kedisiplinan (X_3)	.800	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	.817	0,6	Reliabel

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2021

Berlandaskan pengujian maka diperoleh hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6. Nilai *cronbacch alpha* pada Lingkungan Kerja *(*X_1) yaitu 0,716, Kompensasi (X_2) yaitu 0,718, Kedisiplinan (X_3) yaitu 0,800, dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 0,817 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Constant dan Variabel	Koenfisien regresi		Uji parsial (t)		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1,563	1,569	0,996	,321		
Lingkungan Kerja (X_1)	0,320	0,077	4,164	,000	,554	1,805
Kompensasi (X_2)	0,678	0,124	5,456	,000	,547	1,827
Kedisiplinan (X_3)	0,125	0,048	2,641	,000	,638	1,568
N : 130		R : 0,778				
Distribusi data : Linier: 0,00		R2 : 0,596				
Distribusi data: Normal						
Heteroskedastisitas : tidak terjadi						
Durbin Watson: 1,892						
Uji F : F_{hitung}: 64,370 Sig: 0,000						
Regresi: Y = 1,563+ 0,320 X_1 + 0,678 X_2 + 0,125 X_3 Predictors : (contans), Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kedisiplinan (X_3)						

Sumber: olah data SPSS, 2022

Dari tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai VIF 1,805 atau 1,8, Kompensasi (X_2) dengan nilai VIF 1,827 atau 1,8 dan Kedisiplinan (X_3) dengan nilai VIF 1,638 atau 1,6 yang

berarti nilai 1,8, dan 1,6 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai *Tolerance* 0,554 atau 0,5, kompensasi (X_2) dengan nilai Tolerance 0,547 atau 0,5 dan Kedisiplinan (X_3) dengan nilai Tolerance 0,638 atau 0,6 yang berarti nilai 0,5, dan 0,6 lebih besar dari 0,1 sehingga ttidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji uji regresi selanjutnya.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan "tidak terjadi autokorelasi jika nilai uji dL < d < 4 – dU dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi. Banyaknya sampel sejumlah 130, banyaknya variabel independen (K) = 3, taraf signifikan menggunakan (α) = 5%. Maka dilihat dari tabel Durbin Watson diperoleh dL = 1,667, dU = 1,761 dan d = 1,892 serta 4 – dL = 2,333 dan 4 – dU = 2,239. Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan data analisis yang diperoleh dengan nilai yang tertera pada Durbin – Watson yaitu menunjukkan nilai 1,892. maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Sebab (dL < d < 4 – dU) atau (1,667 < 1,892 < 2,239).

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda Y = 1,563 + 0,320 + 0,678 + 0,125 yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) . Dengan df = n-k-1 = 130 - 3 - 1 = 126 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,657. Hasil perhitungan Uji t (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,164, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar (>) dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,00. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil (<) dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 4,164 >1,657 dan (sig < α = 0,00 < 0,05) artinya variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y).

Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,456, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 5,456 > 1,657) dan (sig < α = 0,00 < 0,05) artinya variabel independen yaitu Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Kedisiplinan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,641. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,657. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 2,641. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2,641 > 1,657) dan (sig <α = 0,00 < 0,05) artinya variabel independen yaitu Kedisiplinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetepakna df1= 3, dan df2= n-k-1, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variael bebas sehingga df2= 130-3-1=126, dan tingkat taraf signifika 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,68. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (64,370 > 2,68), dan Diperkuat dengan nilai signifikan (0,00 < 0.05), Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kedisiplinan (X_3) secara simultan bepengaruh terhadap variabel terikat yakni Kepuasan kerja karyawan (Y).

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan kerja karyawan. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,778 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan Koenfisien determinasi berganda Adjusted R Squared artinya R_{square}

yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau R_2 (Koenfisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,596 atau 59,6%.

Pembahasan

Pokok pembahasan pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengujian diatas dengan mengetahui rumusan masalah jawaban yang telah ada pada BAB I sebelumnya yaitu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.0

Hipotesis Pertama : Pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang paling membentuk pada variabel Lingkungan kerja adalah pencahayaan atau penerangan. Sehingga pada karyawan yang mampu bekerja dalam lingkungan dengan penerangan atau pencahayaan yang cukup baik bisa menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Penerangan dalam lingkungan kerja bagi karyawan memberikan manfaat besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Hal ini dalam pemberian pencahayaan atau penerangan tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata dan tidak terlalu redup pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi melakukan pekerjan. Dapat dipahami bahwa didalam industri terdapat lingkungan yang dirancang oleh manajemen perusahaan agar sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.

Lingkungan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 secara fisik maupun non fisik dapat memberikan kesan yang menentramkan, menyenangan dan mengamankan sehingga dalam lingkungan tersebut karyawan dapat bertahan lama bekerja diperusahaan. Dalam kondisi lingkungan kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dapat mendukung dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut karena kondisi dalam ruangan kerja memiliki bangunan yang luas dan besar sehingga tatanan pencahayaan lebih terkonsep maupun leluasa dalam melakukan aktivitas apapun yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari sini karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan adanya faktor tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Mariyanti & Saputri, 2019) hasil yang ditemukan yaitu bahwa lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja aryawan. Artinya jika, Lingkungan Kerja semakin tinggi maka kepuasan Kerja semakin tinggi juga. Dari hasil hipotesis yang telah dilakukan bahwa indikator yang paling membentuk pada variabel Kompensasi adalah insentif. Hal ini menunjukkan dalam pemberian insentif kepada karyawan yaitu berupa bonus, maka karyawan merasa senang karena insentif tersebut sesuai dengan prestasi kerja mereka. Jika pemberian insentif semakin baik atau sesuai dengan tugas karyawan maka insentif yang diberikan karyawan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kompensasi seringkali membuat perusahaan berintropeksi diri dalam hal insentif karena hal tersebut mengakibatkan banyaknya karyawan yang mempunyai sifat seperti tidak perduli lagi dengan masa depan perusahaan dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar ditempat kerjanya. Insentif dalam perusahaan sangat berpengaruh bagi karyawan dalam hal kelancaran menjalankan pekerjaannya, insentif yang diberikan pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

ini berdasarkan atas prestasi kerja yang dilakukan terhadap perusahaan. Insentif di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 pada karyawan kontrak dan outsourcing mereka lebih di targetkan dalam hal paket perharinya karena karyawan tersebut belum menjadi karyawan tetap sehingga gaji pokok yang di berikan masih dibawah UMR dan insentif yang diberikan setiap bulanya berdasarkan target perpaket. Tetapi hal tersebut jauh berbeda dengan karyawan tetap dibagian divisi masing-masing yang sesuai dengan bidang tertentu, karyawan tetap mendapatkan semua termasuk berbagai tunjangan yang difasilitasi oleh perusahaan.

Pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 bahwa pemberian kompensasi financial dan Non finansial yang dapat dihargai sebagai kontra prestasi yaitu dijadikan sebagai kepuasan kerja bagi karyawannya. Dengan demikian pihak Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 memperoleh kualitas kerja yang produktif serta mendorong terhadap pemberian kebutuhan mereka yang berdampak cukup baik untuk karyawannya, karena karyawan akan termotivasi dalam bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Gurning, 2018) hasil yang ditemukan yaitu bahwa pada variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya kompensasi yang baik maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan dalam menentukan tingkat kepuasannya.

Dari hasil hipotesis yang telah dilakukan bahwa indikator yang paling membentuk pada variabel Kedisiplinan adalah keadilan. Hal ini dalam setiap perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawannya. Pada hakekatnya para karyawan memiliki perbedaan kepentingan sehingga perlu adanya pengawasan yang searah untuk mencapai tujuan bersama. Kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 ini memiliki fungsi penting dalam perusahaanya, karena semakin baik kedisiplinan karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dicapainnya. Sebaliknya jika tanpa adanya kedisiplinan maka sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Dalam perusahaan harus diterapkan kedisiplinan karena dampak yang ditimbulkan terhadap kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan dari perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Afianto & Utami, 2017) hasil yang ditemukan yaitu bahwa pada variabel Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam menilai kedisiplinan merupakan suatu kejujuran yang harus melaksanakan tanggung jawab dan tugas dengan mempertimbangkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran terhadap karyawan bahwa memiliki sikap kedisiplinan memberikan dampak baik bagi masing-masing pekerja dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan keahlian masing-masing.

Hipotesesis Kedua yaitu Pengaruh secara parsial antara variabel Lingungan kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya setiap karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 jika dalam lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningakat, hal ini dalam lingkungan kerja terdapat kontribusi positif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik kontribusi lingkungan kerja maka akan memberikan dampak yang positif bagi kepuasan kerja itu sendiri.

Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dilihat pernyataan pertama “Saya bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja yang lainnya”. Untuk itu setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, akrab dan saling mendukung. Jika dalam sarana dan prasana yang menunjang dalam setiap pekerjaan maka hal ini akan menjadi kepuasan

tersendiri bagi karyawannya, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dalam kondisi lingkungan kerja Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 mempunyai lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Astutik, 2017) hasil yang ditemukan yaitu bahwa pada variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja tidak dapat melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi dalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan proses produksi tersebut, sehingga perlu dilakukannya manajemen yang berurutan.

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan kerja dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 mampu memperoleh kepuasan kerja dalam jabatannya. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dilihat pernyataan kedua "Saya merasa senang ketika pemberian insentif berupa bonus berdasarkan prestasi kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja". Hal ini kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya akan berdampak baik pada kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerjanya akan berdampak pada turunnya nilai kepuasan kerja karyawan, sehingga perlu adanya pemberian balas jasa kepada karyawan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan saat melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan cara ini dapat meminimalisir terjadinya dampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

Kantor pos Cabang Utama Surabaya 60000 telah menetapkan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan yang sesuai dengan peraturan upah golongan yang sudah diatur secara terpusat. Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sudah merasakan kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini, dengan pemberian kompensasi yang rutin yaitu sebagai bentuk kompensasi tidak langsung untuk karyawan. dibuktikan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Veriyani & Prasetio, 2018) hasil yang ditemukan yaitu bahwa pada variabel Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada system kompensasi yang diberikan cukup baik maka karyawan terhadap perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang cukup tinggi.

Pengaruh Kedisiplinan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya pada kedisiplinan karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaa 60000 mempunyai sifat cerminan yang baik maka dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah direncanakan sebelumnya. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan tersebut kurang baik.

Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat dilihat peryataan keempat "Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan baik". hal ini dapat mewujudkan dalam kedisiplinan karyawan karena sifat dan ego karyawan selalu dianggap penting dan diminta untuk diperlakukan sama dengan karyawan lainnya. Sehingga pimpinan dalam perusahaan selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya sehingga dapat menciptakan sebuah kedisiplinan dalam perusahaan.Dalam kedisiplinan mempunyai faktor penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja karena dalam menciptakan kedisiplinan mempunyai efektifitas terhadap pekerjaan, pekerjaan yang memiliki kedisiplinan yang baik maka tidak adanya pengawasan dari pihak perusahaan. Sehingga kedisiplinan dapat terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan, hal ini akan menimbulkan rasa kehormatan dalam mentaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Pelaksanaan karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sangat diberlakukannya tata tertib dalam menjalankan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat membimbing dan sebagai penyuluhan bagai karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dengan adanya tata tertib yang baik dapat meningkatkan moral kerja atau semangat kerja meningkat. Pendekatan ini dalam kedisiplinan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sudah sesuai dengan pandangan para karyawan yang akan menerapkannya dalam modifikasi perilaku yang menjadi karyawan selalu produktif. Tetapi dalam hal ini pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 sedikit mendapat hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan karena dari lingkungan kerja sebelumnya atau kebiasaan yang sering dilaukannya. Untuk menghambat pertumbuhan tersebut dilakukannya larangan, peraturan dan kewajiban yang sudah cukup menjadikan sebagai pedoman dalam menciptakan kondisi yang tertib, saling menghormati dan teratur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Citra Ayu (2016) hasil yang ditemukan yaitu bahwa pada variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakanan oleh Nitisemito (2002) Kedisiplinan dalam bekerja adalah salah satu yang dapat mempengaruhi keselamatan karyawan.

Diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kedisiplinan yang paling berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000; Kompensasi berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Karena semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan terpacu dalam meningkatkann kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ardianti dkk (2018), rahayu dan riana (2017) hasil yang temuan yaitu bahwa pada variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja serta termotivasi dengan tujuan-tujuan perusahaan. Ketika kompensasi diberikan kurang tepat maka kepuasan karyawan ikut menurun.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 memberikan kompensasi yang layak dengan memberikan program insentif terhadap keseluruhan karyawannya. Adanya hal tersebut menciptakan keadaan yang kondusif atau menjaga kestabilan kerja dengan menyediakan fasilitas yang layak sehingga memberikan konstribusi yang positif atau timbal balik dengan penilaian yang sepadan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta dan produktifitaspun akan tetap terjaga. Dengan pengujian secara statistic telah dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap pemberian gaji yang cukup, pemberian insentif kepada karyawan yang lembur dan perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan. hal ini, besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan pengakuan dengan memenuhi kebutuahan karyawan bersama keluarganya.

Pada sistem kompensasi di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 didasarkan atas golongan yang telah diatur secara terpusat. Sehingga besarnya nominal kompensasi juga diatur sedemikian rupa hingga memenuhi standart kelayakan dan keadilan. Oleh karena itu, dalam kesesuaian dan objektivitas karyawan sangat diharapkan untuk mempengaruhi tingkat kepuasan

kerja bagi karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 memberikan pengamatan yang cukup besar terhadap pemimpin dalam perusahaan karena menanggung tugas berat ketika perusahaan mengalami masalah akan berpengaruh cepat terhadap tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Cabang Desa Ngerong", sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Dengan adanya pengujian hipotesis telah dibuktikannya bahwa dari hasil variabel Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerjapkaryawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Hal ini dibuktikan bahwa meningkatannya nilai variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama dapat meningkatnya nilai terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Pengaruh secara parsial antara variabel Lingungan Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja.
   a. Dengan adanya pengujian hipotesis membutikan bahwa dari hasil variabel Lingkungankerja berpengaruh secarapparsial terhadap kepuasan kerjapkaryawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. hal ini membuktikan bahwa kondisi dalam lingkungan kerja Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 mempunyai lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik, sehingga para pekerja mempunyai semangat kerja yang jauh lebih tinggi dan akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
   b. Hasil pengujian hipotesis membuktikan pada variabel Kompensasi terdapat berpengaruh secarapparsial terhadap kepuasan kerjakaryawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Hal ini membuktikan bahwa Kantor pos Cabang Utama Surabaya 60000 telah menetapkan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan yang sesuai dengan peraturan upah Pemerintah Surabaya.
   c. Hasil pengujian hipotesis membutikan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasanpkerjapkaryawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan, maka akan menimbulkan rasa kehormatan dalam mentaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan.
3. Dari seluruh variabel bebas yang telah diuji, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi adalah variabel yang terbesar diantara nilai variabel bebas lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi mempunyai peranan yang paling signifikan dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabnag Utama Surabaya 60000. Sehingga dapat membuktikan bahwa Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 memberikan kompensasi yang layak dengan memberikan program insentif terhadap keseluruhan karyawannya. Adanya hal tersebut menciptakan keadaan yang kondusif atau menjaga kestabilan kerja dengan menyediakan fasilitas yang layak sehingga memberikan konstribusi yang positif atau timbal balik dengan penilaian yang sepadan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta dan produktifitaspun akan tetap terjaga.

DAFTAR REFERENSI

Afianto Dkk (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 50. No.6

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 Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *8*(1), 13–31.

Astutik, Ririn Puji. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management And Business Review*. Vol. 1. No. 2

Citra, Ayu Musti (2016) Hubungan Faktor Kapasitas Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Di Bagian Antaran Pt. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Padang Tahun 2016. *Thesis*.

Gurning, Lenny. (2018). Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vo. 2. No. 2

Mariyanti, Eka Dan Hening Rahayu Saputri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah Di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*. Vol. 21. No. 2

Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Cetakan Ke 9. Edisi Ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahayu, Ni Made Nadya Dan I Gede Riana. (2017). Pengaruh Kompensasi Tehadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 6 No. 11. E-Issn 2302-8912

Veriyani, Rani Dan Arif Partono Prasetio. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (Mea).* No. 2(2), 1–14.