

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAKEHOUSE CAFE**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**RENDI JULIANSYAH
2201110117**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAKEHOUSE CAFÉ**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

RENDI JULIANSYAH

NPM. 2201110117

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rendi Juliansyah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110117
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bakehouse Cafe” telah ditulis dengan sungguh-sungguh.

Apabila dikemudian hari dibuktikan pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026



Rendi Juliansyah

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rendi Juliansyah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110117
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
Bakehouse Cafe

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-08-2020 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M. Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 10-08-2020 Pembimbing II : Nyayu Khairani Putri, S.E., M. Si
NIDN: 0211029501

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal 11-08-2020

Dr. Hj. Msv. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 11-08-2020

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M. Si
NIDN. 0226028303

ABSTRAK

Rendi Juliansyah, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakehouse Café. Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M. Si dan Ibu Nyayu Khairani Putri, S.E., M. Si

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional dan keberlanjutan usaha. Namun, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan seluruh populasi sebanyak 45 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar kinerja karyawan semakin optimal.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Rendi Juliansyah, The Influence of Compensation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at Bakehouse Café. Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M. Si and Mrs. Nyayu Khairani Putri, S.E., M. Si

Employee performance is a key factor in determining operational success and business sustainability. However, employee performance does not stand alone, as it is influenced by various factors, including compensation, job satisfaction, and the work environment. This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction, and work environment on employee performance at Bakehouse Cafe Palembang, both partially and simultaneously. This research employed a descriptive quantitative method, with the entire population of 45 employees used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, coefficient of determination, as well as t-tests and F-tests with the assistance of SPSS. The results simultaneously showed that compensation, job satisfaction, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicated that 51.8% of the variation in employee performance was explained by compensation, job satisfaction, and work environment. The most dominant variable affecting employee performance was job satisfaction. Therefore, improvements in compensation, job satisfaction, and work environment need to be considered in order to optimize employee performance further.

Keywords: compensation, job satisfaction, work environment, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi	19
2.1.3 Kepuasan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	22
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	23

2.1.4	Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	30
2.2	Penelitian Lain yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Berpikir	34
2.4	Hubungan Antar Variabel	35
2.4.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan	35
2.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.4.4	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.5	Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.1.1	Tempat Penelitian.....	42
3.1.2	Waktu Penelitian	42
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1	Jenis Data.....	42
3.2.2	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.3	Populasi, Sampel Dan Sampling	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel	44
3.3.3	Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian.....	45
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.5.1	Variabel Penelitian	45
3.5.2	Definisi Operasional.....	46
3.6	Instrumen Penelitian	50
3.7	Uji Instrumen.....	51
3.7.1	Uji Validitas	51

3.7.2	Uji Realibilitas	52
3.8	Teknik Analisis Data	53
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1.1	Uji Normalitas	54
3.8.1.2	Uji Multikolineritas	54
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi	55
3.8.4	Koefisien Determinasi	56
3.8.5	Uji Hipotesis	56
3.8.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	56
3.8.5.2	Uji Parsial (Uji T).....	57
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.2	Gambaran Umum Bakehouse Cafe Palembang	59
4.2.1	Visi dan Misi Bakehouse Cafe.....	59
4.2.2	Struktur Tenaga Kerja dan Uraian Tugas	60
4.3	Analisis Deskriptif	61
4.3.1	Karakteristik Reesponden	61
4.4	Uji Instrumen Penelitian	62
4.4.1	Uji Validitas	62
4.4.2	Uji Reliabilitas	67
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	67
4.5.1	Uji Normalitas	67
4.5.2	Uji Multikolinearitas	69
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	71
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.6.1	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	74
4.6.2	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	74
4.6.3	Uji Simultan (Uji F)	75
4.6.4	Uji Parsial (Uji t).....	77
4.7	Hasil Penelitian Dan Pembahasan	79

4.7.1	Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	79
4.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)....	81
4.7.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.7.4	Pengaruh Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3)	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		86
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....		89
LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skala Likert	5
Tabel 1.2 Daftar Tabel Prasurvey Penelitian.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	32
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian tahun 2026	42
Tabel 3.2 Pegawai Bakehouse Cafe Palembang.....	44
Tabel 3.3 Operasional Variabel	47
Tabel 3.4 Skala Likert	51
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpersi Koefisien Korelasi	55
Tabel 4.1 Struktur Tenaga.....	60
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	61
Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.11 Uji Glejser terhadap Absolute Residual	71
Tabel 4.12 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi.....	74
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (f)	76
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	69
Gambar 4.2 Scatterplot Studentized Residual	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2. Tabel Tabulasi.....	95
Lampiran 3. Uji Validitas.....	100
Lampiran 4. Hasil Uji SPss	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada industri kuliner dan bakery seperti Bakehouse Cafe, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional dan keberlanjutan usaha. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang optimal, menjaga kualitas produk, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Namun, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja menurut Kusumastuti (2022) merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan maupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja menurut Munardi (2021) adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pada Bakehouse Cafe, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, ketidakkonsistenan kualitas produk, serta kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Selain itu, beberapa karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Namun, fenomena yang terjadi di Bakehouse Cafe menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan dari karyawan terkait sistem kompensasi, seperti gaji yang dirasa belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, keterlambatan pemberian insentif, serta kurangnya transparansi dalam pemberian bonus.

Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan, karena mereka merasa usaha yang diberikan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Jika hal ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja dan meningkatnya tingkat turnover karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Pada Bakehouse Cafe, terdapat indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih bervariasi.

Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas hasil kerja mereka, serta terbatasnya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan. Selain itu, komunikasi antara manajemen dan karyawan terkadang kurang efektif, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya rasa memiliki terhadap perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta fasilitas kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja.

Fenomena yang terjadi di Bakehouse Cafe menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Misalnya, ruang kerja yang terbatas, suhu ruangan yang kurang stabil akibat aktivitas produksi, serta tingkat kebisingan yang cukup tinggi. Selain itu, dalam aspek non-fisik, terkadang terjadi kurangnya kerja sama tim dan komunikasi antar karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif ini dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunnya konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi yang belum sesuai, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya tanggung jawab dalam

menyelesaikan tugas, dan belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani dengan tepat, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Bakehouse Cafe menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan data awal yang diperoleh, diketahui bahwa dari total 45 karyawan, masih terdapat sebagian karyawan yang belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya dirasakan dengan baik oleh karyawan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang belum maksimal.

Menurut Sugiyono (2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.1**Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 1.2 Pra Survey Penelitian**Hasil survey kinerja karyawan****BakeHouse Café****(n = 15)**

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Mean
1	Saya bekerja dengan teliti dan menghasilkan pekerjaan yang akurat di Bakehouse Cafe.	0	0	9	5	1	3,47
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan di Bakehouse Cafe.	0	2	8	5	0	3,20
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan di Bakehouse Cafe.	0	2	11	2	0	3,00
4	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan baik di Bakehouse Cafe.	0	0	11	4	0	3,27
5	Saya mematuhi aturan dan jadwal kerja yang berlaku di Bakehouse Cafe.	0	0	7	8	0	3,53
6	Saya memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas di Bakehouse Cafe.	0	0	11	4	0	3,27
7	Saya memiliki kemauan untuk mengambil inisiatif dalam bekerja di Bakehouse Cafe.	0	3	10	2	0	2,93
8	Saya mampu berkolaborasi dengan sesama karyawan di Bakehouse Cafe.	0	2	13	0	0	2,87

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 responden dengan menggunakan skala Likert memperoleh nilai rata-rata (mean) pada setiap indikator berkisar antara 2,87 hingga 3,53. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang berdasarkan interval penilaian menurut Unaradjan, (2019), yaitu 3,68–5,00 tergolong tinggi, 2,34–3,67 tergolong sedang, dan 1,00–2,33 tergolong rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BakeHouse Café berada pada tingkat sedang dan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja pada beberapa aspek agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan jadwal kerja yang berlaku di Bakehouse Cafe dengan nilai mean sebesar 3,53. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menaati aturan perusahaan dan menjalankan jadwal kerja dengan baik. Selain itu, indikator mengenai ketelitian dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang akurat juga memperoleh nilai mean yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,47, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerja yang teliti dan mampu menjaga kualitas pekerjaan.

Sementara itu, beberapa indikator lain seperti kemampuan bekerja sesuai standar perusahaan, kemampuan mengatur waktu kerja, serta komitmen dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai mean antara 3,20 hingga 3,27 dan berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup

mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di sisi lain, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada kemampuan berkolaborasi dengan sesama karyawan dengan nilai mean sebesar 2,87 serta kemampuan mengambil inisiatif dalam bekerja dengan nilai mean sebesar 2,93. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, terutama dalam hal kerja sama tim, inisiatif kerja, serta hubungan antar karyawan. Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori ragu-ragu dan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bakehouse Cafe sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe?
4. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, menganalisis, membuktikan pengaruh kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe.
2. Mengetahui, menganalisis, membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe.
3. Mengetahui, menganalisis, membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bakehouse Cafe.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bakehouse Cafe.

3. Bagi Akademik

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian dimasa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Alespin, M. V. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Zeelandia Indonesia*. Prosiding Ekonomi dan Bisnis.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhastary, M. D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Budiyanto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. CV. AA Rizky.
- Daft, R. L. (2012). *Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 194–204.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, B., & Supardi. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Holand Bakery Pusat Jakarta Utara*. Human Capital Development, 4(2), 1–26.
- Hamizar, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada BPS Maluku*. Journal of Islamic Economic And Business (JIEB), 2(1), 54.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Arsitektur Kinerja Karyawan: Integrasi Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja*.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kusumastuti. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen dan Dinamika Pengelolaan Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Murtiningsih, T., & Sudarmadi. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Santana Bakery Purwodadi*. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 14(1).
- Munardi, H. T. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Transekonomika?* 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36> (perlu verifikasi nama jurnal/format)
- Munardi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Nabil / Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*.
- Ningsih. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Panggabean, M. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

- Santika, P., dkk. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sikula, Andrew E. (2007). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. (2024). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wati, S. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bandung: Alfabeta.