

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan *Richeese* Cabang Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

WILDA RAHMAWATI

NPM. 21801081031



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Restoran *Richeese* Cabang Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

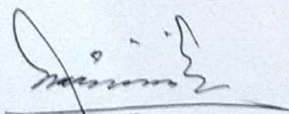
WILDA RAHMAWATI

NPM: 21801081031

Telah disetujui hari/tanggal:

Sabtu, 22 Januari 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Abd. Kodir Djaelani, SE., MM

Dosen Pembimbing II



Afi Rachmat Slamet, SE., MM



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN RESTORAN RICHEESE CABANG
MOJOKERTO)

WILDA RAHMAWATI

NPM : 21801081031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Januari 2022

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Dr. Abd. Kodir Djaelani, SE., MM

Pembimbing Pendamping



Afi Racmat Slamet, SE., MM

Anggota Dewan Penguji lain



Dr. Eka Farida, SE., M.pd

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar :

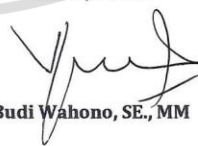
SARJANA MANAJEMEN

Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Januari 2022



Nur Diana, SE., M.Si

Ketua Jurusan



Budi Wahono, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **WILDA RAHMAWATI**
NPM : **21801081031**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese cabang Mojokerto)

Yang diuji pada tanggal : 22 Januari 2022 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 20 Januari 2022 Yang
membuat pernyataan,



WILDA RAHMAWATI

Saksi I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)

Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM

Saksi II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)

Afi Rachmat Slamet, SE, MM

Saksi III (Anggota Dewan Penguji)

Dr. Eka Farida, S.E., M.Pd



Lampiran : -
Hal : Jawaban Atas Surat Permohonan Penelitian

Kepada Yth :
Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Bapak Budi Wahono SE.,MM
Di Tempat

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Iswandi Hari Susanto. SE**
Jabatan : **Manager Restoran Richeese Factory Mojokerto**

Menerangkan bahwa,
Nama : **Wilda Rahmawati**
NIM : **21801081031**
Jurusan : **S1 Manajemen**
Mahasiswa : **UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

Berdasarkan Surat yang kami terima dari Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, mahasiswa yang bersangkutan telah disetujui melakukan penelitian pada Restoran kami sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan Judul Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Restoran Richeese Mojokerto)

Demikian Surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Mojokerto, 23 Oktober 2021
Hormat Kami
Manager Richeese Mojokerto

Iswandi Hari Susanto. SE

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



Nama : Wilda Rahmawati
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 19 Februari 2000
Nomor Pokok Mahasiswa : 21801081031
Email : wildarahma599@gmail.com
No. Hp : 087889308536
Alamat : Jln Kemantren Kulon, RT 008 RW 002, Kec Gedeg,
Kab. Mojokerto

Riwayat Pendidikan

1. TK : TK AL-KHORIYAH
2. MI : MI AL-KHOIRIYAH
3. SMP : SMPN 7 MOJOKERTO
4. MAN : MAN 2 MOJOKERTO

MOTTO

*Penderitaan karena disiplin, lebih baik daripada
penderitaan karena penyesalan*

SEBAB

Disiplin adalah jembatan antara Cita-cita dan pencapaian

-JOHN ROHN -



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segala puji dan rahmat yang dipanjatkan kepada Allah Subhannahu Wata'ala, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” (Study Pada Karyawan *Richesee* Mojokerto).

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi program manajemen Universitas Islam Malang. Disamping itu penulis juga mencoba untuk menyambungkan pikiran dalam usaha mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penghargaan penulis sampaikan kepada :

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Maskuri, M. Si selaku Rektor Universitas Islam Malang
2. Nur Diana ,SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

3. Budi Wahono, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Dr.H. Abdul Qodir Djaelani SE, MM. selaku dosen pembimbing utama yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Afi Rachmat Slamet, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama ini dibangku perkuliahan.
7. Terima Kasih untuk diriku sendiri kamu cantik kamu hebat bisa sampai ke titik ini kamu pantas mendapatkan self *reward*.
8. Terima Kasih untuk Kedua orang tua tersayang Bapak Sentot Siswoyo dan Ibu Dwi Susilo Wati yang sudah memberikan kesabaran, kasih sayangnya. Terima Kasih sudah menjadi orang tua yang selalu bisa memaafkan kesalahan penulis, dan terimakasih untuk doa serta support baik dari segi material ataupun non material yang tidak pernah berhenti.
9. Terima Kasih untuk kakak saya tersayang Melisa yang selalu support dan memberikan dukungan. yang selalu menemani penulis disaat sedih, galau, dan yang selalu mendengarkan curhatan penulis.
10. Terima Kasih untuk orang yang pernah hadir sebentar berkat anda penulis mampu membuktikan bahwa hidup bukan sekedar tentang cinta.

11. Terima Kasih kepada teman dekat saya Devi Mustika Herawati yang selalu menjadi tempat curhat penulis perihal masalah apapun, terima kasih sudah menjadi sandaran ketika penulis merasa senang ataupun sebaliknya.
12. Terkhusus kepada sahabatku Devia Nicken Wulandari , Niken Resanti , Devi Mustika Herawati terima kasih sudah menemani selama 4 tahun, terimakasih sudah memberi semangat, motivasi serta dukungan penuh untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada sahabat cowok – cowok Rizqi Febrian , Okky Trio Aldo , Mukhamad Mansyur yang sudah memberi semangat , motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima Kasih kepada keluarga besar teman-teman Manajemen M-01 angkatan 2018.
15. Dan terimakasih atas semua pihak yang membantu saya yang belum saya sebutkan satu-persatu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengetahui bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu segala saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini akan diterima sebagai masukan dengan lapang dada, penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca nantinya.

Malang, 23 Januari 2022

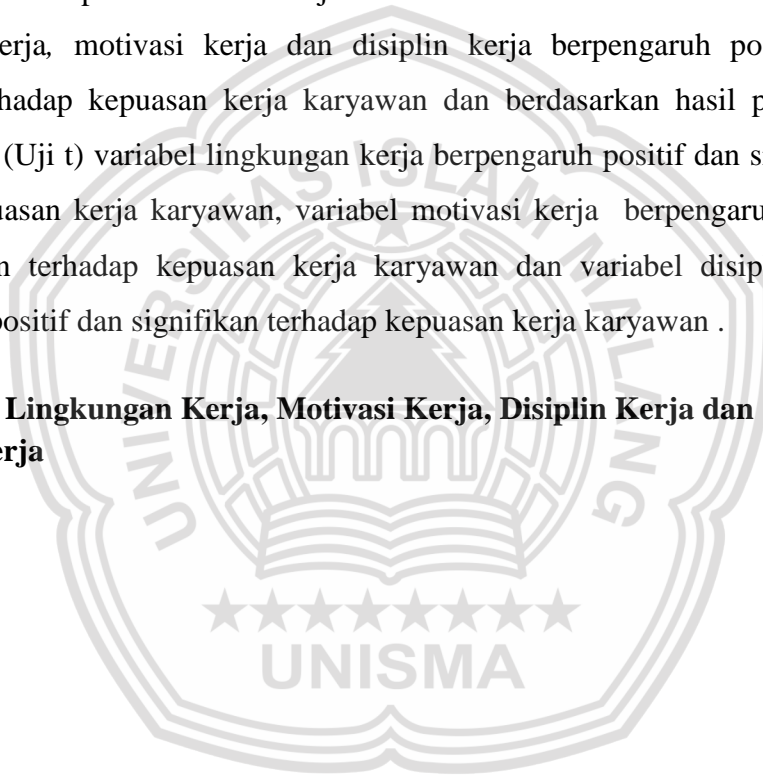
Penulis

Wilda Rahmawati

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran *Richeese* Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

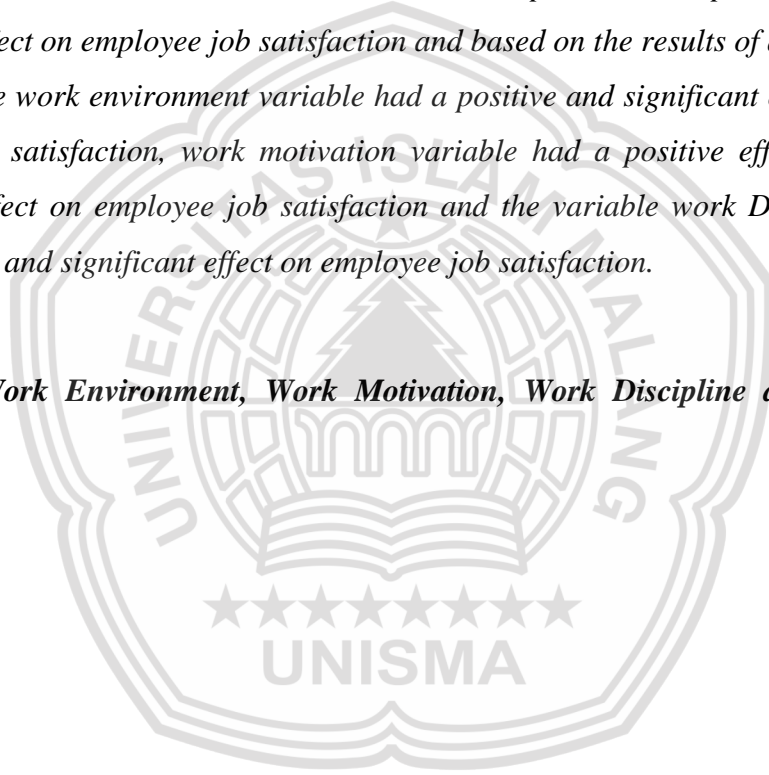
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on job satisfaction of Richeese Mojokerto Restaurant Employees. The sample used in this study was 37 employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of work environment, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee job satisfaction and based on the results of a partial test (t test) the work environment variable had a positive and significant effect on employee job satisfaction, work motivation variable had a positive effect. and significant effect on employee job satisfaction and the variable work Discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction



PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia memenuhi serta menjaga kebutuhan hidupnya, dengan berusaha memenuhi kebutuhan primernya. Kebutuhan primer manusia meliputi 3 hal 1) pangan 2) sandang 3) papan, kebutuhan terhadap pangan (makan) merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditunda pemenuhannya. Manusia tidak bisa hidup jika tidak terpenuhi kebutuhannya. Pada era modern sekarang ini kebutuhan pangan tidak hanya dijadikan kebutuhan primernya tapi menjadi gaya hidup (*lifestyle*) disebabkan perubahan gaya hidup manusia. Hal ini inilah yang menyebabkan usaha kuliner tumbuh dan berkembang di masyarakat, khususnya restoran cepat saji/*fast food*. Industri restoran *fast food* saat ini sedang mengalami persaingan yang ketat. Banyak sekali restoran baru yang selalu bermunculan, sehingga setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dalam bisnis tersebut. Setiap organisasi perusahaan menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan produk, termasuk barang atau jasa yang dapat dijual.

Sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif suatu bangsa dan perusahaan. Keunggulan komparatif dan keunggulan diferensial hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu menciptakan efisiensi biaya produksi, dengan produktivitas tinggi dan kualitas produk yang tinggi.

Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka namun kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seseorang dapat bekerja efisien jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi.

Perusahaan tidak akan berjalan dan berkembang tanpa adanya Sumber daya manusia nya. Keberadaan Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan yang perusahaan. tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Pekerja dapat menjadi sebagai kompetitif utama perusahaan dalam hampir semua bisnis. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan efektif Edison (2016:213). Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan kepuasan, rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan mengurangi kerja karyawan yang kurang melayani masyarakat dengan baik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membuat karyawan semakin ramah dan semangat dalam melayani masyarakat hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Ita, dkk (2020), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Jika motivasi kerja tinggi, kinerjanya juga tinggi karyawan juga akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan disiplin yaitu usaha mencegah terjadinya pelanggaran– pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Richeese Factory merupakan perusahaan *fast food* yang memiliki visi dan misi menjadi restoran cepat saji yang mendominasi dan berpengalaman dalam memberikan layanan dan memberikan kesan puas pada pelanggannya. Awal dibukanya Outlet pertama *Richeese Factory* di Mojokerto, restoran cepat saji dengan menu utama ayam goreng crispy dengan menggunakan saus keju yang gurih dan saus barbeque dengan kepedasan level 1-5 adalah menu andalan *Richeese* yang sampai saat ini menjadi menu favorit pelanggan. Terbukti hingga saat ini *Richeese* mampu bersaing dengan restoran *fast food* lain dan telah memiliki 90 gerai yang tersebar di Indonesia.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada restoran cepat saji *Richeese* ada beberapa yang terjadi pada restoran bisa dilihat di Tabel 1.1 tabel omset penjualan Juni–September 2021.

Tabel 1.1 Omset penjualan perbulan

Bulan	Omset penjualan per bulan
Juni	Rp. 928.175.455
Juli	Rp. 652.436.734
Agustus	Rp. 223.154.700
September	Rp. 202.867.909

Sumber data : data penjualan Richeese Mojokerto tahun 2021

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dari restoran *Richeese* mengalami penurunan disebabkan persaingan antar restoran cepat saji yang sangat ketat, hal ini terlihat dari begitu agresifnya tiap restoran dalam menawarkan produk yang mereka jual. Baik secara promosi tertulis maupun dari staf yang menawarkan kepada pengunjung hingga menawarkan promo besar-besaran.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang dirasa masih kurang. Tingkat Motivasi di restoran *Richeese* juga masih kurang sejak terjadi pandemi seperti ini karyawan *Richeese* yang mengambil cuti tidak akan dibayar karena *Richeese* menggunakan sistem *personel leave* atau disebut juga dengan *no work no pay* yang artinya setiap karyawan tidak bekerja atau melakukan cuti maka karyawan tersebut tidak akan dibayar sama perusahaan tersebut. Tingkat kedisiplinan juga masih sangat rendah kebanyakan karyawan kurang adanya kebersamaan antara atasan dan bawahan sehingga terjadi hubungan kerjasama yang dirasa masih kurang. Sehingga hal tersebut akan menyebabkan lingkungan kerja, motivasi kerja

dan disiplin kerja menjadi kurang baik dan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Richeese* Mojokerto)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan yang akan diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Richeese* Mojokerto?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese* Mojokerto?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese* Mojokerto?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese* Mojokerto?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Richeese*.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese*.
4. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese*.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *Richeese*.

1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen dan dapat dijadikan sebagai referensi maupun rujukan untuk peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan mengenai kerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada restoran *Richeese* Mojokerto
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Ada keterbatasan yang dialami dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan waktu dalam menyebarkan kuesioner dikarenakan melakukan penelitian pada masa pandemi covid yang tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, sehingga untuk pengumpulan data menjadi lebih lama.

2. Dalam penelitian yang dilakukan hanya meneliti tentang variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang sudah dipaparkan diatas maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Restoran *Richeese* Mojokerto

Bagi Restoran *Richeese* Mojokerto diharapkan untuk pihak manajemen selalu memperhatikan dan memantau karyawan dan memberikan dorongan kepada karyawan agar selalu bekerja dengan maksimal agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh restoran , serta selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang tidak bising sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal, selalu memberikan dukungan berupa motivasi berupa tambahan/bonus sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga selalu memperhatikan kedisiplinan karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak dan menambah variabel yang digunakan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mendapatkan hasil *R square* yang lebih tinggi karena dalam penelitian ini hanya mendapatkan R square 63,8% dan juga bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* Riau : Zanafa Publishing.
- Arif Satria. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Champ Resto Indonesia.
- Bayu Dwi Laksono Hanafi. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. E-ISSN 5 (1).
- Danang Sunyoto. 2015 . *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Dolet. 2018. *Faktor – faktor penghambat Disiplin kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alfabeta.
- Ghazali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multi Variete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giannouli dan Bansos, 2017. Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 4 (01).
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *e-Jurnal Manajemen Unud* 4 (7).
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informas*. Bandung: Aditama.
- Ita Rahmawati, Lailatus sa'adah , M. Nur Chabibi. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Hak cipta 2020
- Mangkunegara.A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan* : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- Ni Putu Erika Lestari Dewi, I.Gusti Salit Ketut Netra, 2015. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *e-jurnal Manajemen Umd 4 (7)*.
- Nur Qomariah. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen x3 (02)*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Kinerja Dan Profesionalisme*. Guru. Bandung: Alfabeta.
- Rizky Pratama. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen 7 (01)*.
- Robbins & Judg, 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta , Salemba Empat.
- Sarwoto dan Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA 9 (1) 44-53*.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriadi. 2017. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Restoran Kampung Daun. *Jurnal Riset Manajemen 10 (02)* .
- Susanto, Ahmad. 2015. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

- Suwandono dan Syafi'i. 2015. Perencanaan Desa Wisata Dengan Pendekatan Konsep Community Sed Tourism (Cbt) Dides Bedono Kecamatan Sayung 01 (25).
- Suwanto. 2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fast Food Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA 1 (01)*.
- Tasios, T., & Giannouli, V. 2017. Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31-61.
- Tine Yuliantini , Reza Santoso. 2020 . Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen” 16 (2)*.
- Uhing Y. 2109. Pengaruh karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawa. *ISSN 7(04)*.
- Vivy Kristinae. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis 2(2)*.

