



Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur

Annisa Inka Maulidini Priyanto^{1*}, Maharani Ikaningtyas²

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

Email: 22042010304@student.upnjatim.ac.id¹, maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id²

*Penulis Korespondensi: 22042010304@student.upnjatim.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation, job satisfaction, and work environment on employee performance at Kopi Kenangan East Surabaya Branch, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 66 operational employees, including baristas, cashiers, and outlet managers, with the entire population used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire distributed online, then analyzed through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test, F-test, and coefficient of determination) using SPSS software. The results indicate that compensation, job satisfaction, and work environment each have a positive and significant partial effect on employee performance, with significance values of 0.030, 0.023, and 0.000, respectively. Simultaneously, the three variables also have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 11.839 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.364 indicates that the three independent variables jointly explain 36.4% of the variance in employee performance, while the remainder is explained by other factors outside this research model. Work environment was found to be the most dominant variable. These findings imply that the management of Kopi Kenangan East Surabaya Branch should pay integrated attention to compensation, job satisfaction, and work environment in order to improve employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction; Kopi Kenangan; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 66 karyawan operasional yang terdiri atas barista, kasir, dan manager outlet, dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang disebarluaskan secara daring, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 0,030; 0,023; dan 0,000. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 11,839 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Lingkungan kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur

untuk memperhatikan aspek kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara terintegrasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Kopi Kenangan; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Industri makanan dan minuman (*Food and Beverage/F&B*) merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, didorong oleh pertumbuhan ekonomi, peningkatan jumlah penduduk, serta perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin modern. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2023) mencatat bahwa industri F&B termasuk dalam sektor prioritas yang terus berkembang dan memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional, sementara data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2024) menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi di kota-kota besar, termasuk Surabaya, terus meningkat seiring bertambahnya kawasan perkantoran, pusat pendidikan, dan pusat perbelanjaan yang mendorong permintaan terhadap layanan makanan dan minuman yang cepat dan praktis.

Pesatnya pertumbuhan industri *coffee shop* di Indonesia menciptakan persaingan yang semakin kompetitif. Putri dan Santoso (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama daya saing kedai kopi modern, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan layanan, ketelitian, dan interaksi intensif dengan pelanggan. Sebagai salah satu jaringan *coffee shop* terbesar di Indonesia, Kopi Kenangan turut menghadapi dinamika persaingan tersebut sehingga dituntut untuk mempertahankan kualitas produk sekaligus memberikan pelayanan yang konsisten kepada pelanggan di seluruh gerainya, termasuk Cabang Surabaya Timur.

Kualitas pelayanan pada industri *coffee shop* tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan sebagai pelaksana utama proses operasional. Seluruh aktivitas pelayanan, mulai dari menerima pesanan, menyiapkan minuman sesuai standar operasional, hingga menjaga kebersihan area kerja, merupakan tanggung jawab karyawan. Anwar dan Abdullah (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai praktik manajemen sumber daya manusia organisasi, seperti sistem kompensasi, kondisi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Nurhidayah dan Baharuddin (2024) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya turut memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur, pada periode tertentu ketika jumlah pelanggan meningkat, proses pelayanan memerlukan

waktu lebih lama karena tingginya volume pesanan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Tingginya aktivitas operasional menuntut karyawan bekerja secara cepat tanpa mengabaikan ketelitian dalam menyiapkan pesanan sesuai standar perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan berbagai ulasan pelanggan yang menunjukkan bahwa meskipun pelayanan dinilai ramah dan relatif cepat, masih terdapat keluhan terkait antrean pada waktu-waktu tertentu, sehingga konsistensi kinerja karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan dengan volume transaksi tinggi.

Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi. Penelitian ini merujuk pada Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959), yang membedakan antara faktor higiene (*hygiene factors*) yang berkaitan dengan pencegahan ketidakpuasan kerja, dan faktor motivator (*motivator factors*) yang mendorong peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, kompensasi dan lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor higiene, sedangkan kepuasan kerja diposisikan sebagai faktor motivator yang berperan mendorong kinerja karyawan secara lebih langsung.

Berdasarkan fenomena dan kajian teoretis tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada tiga faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Aditama, 2022); kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya (Kurniawan, 2023); sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, turut memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan (Rahmawati & Liswandi, 2022). Ketiga variabel tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan erat dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pada industri jasa dengan ritme kerja cepat seperti *coffee shop*, dan secara konsisten ditemukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai penelitian terdahulu di sektor sejenis.

Penelitian ini dilakukan di Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur karena wilayah tersebut merupakan salah satu kawasan dengan tingkat aktivitas ekonomi tinggi di Kota Surabaya, ditandai dengan keberadaan pusat pendidikan, kawasan perkantoran, dan area komersial yang ramai, sehingga menuntut kecepatan pelayanan, ketepatan kerja, dan kualitas layanan yang konsisten dari karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan;

dan (4) apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor F&B, khususnya industri *coffee-to-go*, sekaligus memberikan bahan pertimbangan praktis bagi manajemen Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya utama perusahaan. Menurut Alshurideh et al. (2023), MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan evaluasi karyawan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, Anwar dan Abdullah (2021) menyatakan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan individu melalui kebijakan dan praktik yang bertujuan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, MSDM menjadi dasar dalam mengelola kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan (Kasmir, 2022). Dalam penelitian ini, kompensasi menjadi salah satu faktor penting karena kesesuaian antara imbalan dan kontribusi karyawan dapat mendorong semangat serta optimalisasi kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Kepuasan tersebut berkaitan dengan berbagai aspek, seperti pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan kesempatan berkembang. Dalam konteks industri F&B, penelitian Ardana dan Mahendra (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki

kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam kecepatan pelayanan, ketelitian, dan pemenuhan standar operasional perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan, serta aspek nonfisik, seperti komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan. Penelitian Putri dan Wijaya (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan, sehingga mendukung peningkatan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Maharani (2023) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan sikap kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi optimal atau tidaknya kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sekaran & Bougie, 2020). Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bermaksud mendeskripsikan kondisi kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, tetapi juga menganalisis seberapa besar pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur yang meliputi barista, kasir, dan manager outlet yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan operasional harian, berjumlah 66 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022), sehingga seluruh 66 karyawan dijadikan responden. Kriteria responden meliputi karyawan aktif pada saat penelitian dilaksanakan, berstatus sebagai barista, kasir, atau manager outlet, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

Definisi operasional variabel dirumuskan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel penelitian sehingga dapat diukur secara empiris (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Ringkasan definisi operasional, indikator, dan sumber instrumen masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel.

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kompensasi (X1)	Seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kepada perusahaan.	Keadilan kompensasi; Insentif; Tunjangan; Fasilitas kerja	Amelia & Darmawan (2023)
Kepuasan Kerja (X2)	Kondisi emosional positif yang muncul akibat terpenuhinya harapan karyawan terhadap pekerjaannya.	Kepuasan terhadap pekerjaan; Kepuasan terhadap kompensasi; Supervisi	Kurniawan (2023)
Lingkungan Kerja (X3)	Seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan.	Kondisi lingkungan kerja; Suasana kerja; Hubungan kerja	Putra & Wijaya (2023)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan.	Kualitas kerja; Ketepatan kerja; Tanggung jawab karyawan	Ikaningtyas (2023)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026.

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5), sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Skala Likert digunakan untuk mengubah persepsi dan sikap responden yang bersifat abstrak menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Skala Likert.

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

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026.

Data penelitian dikumpulkan melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring melalui Google Form kepada seluruh responden, serta didukung oleh observasi non-partisipan terhadap kondisi dan aktivitas operasional di lokasi penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka terhadap buku teks, jurnal ilmiah nasional maupun internasional, serta data pendukung lain yang relevan dengan topik penelitian (Creswell & Creswell, 2023).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap dengan bantuan program IBM SPSS. Pertama, uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment*, dengan

kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Kedua, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ambang batas nilai koefisien sebesar 0,60 (Ghozali, 2021). Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2021).

Keempat, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda (multiple linear regression) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots (1)$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, α adalah konstanta, b_1 , b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah kepuasan kerja, X_3 adalah lingkungan kerja, serta e adalah error/residual. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t , sedangkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F , dan kekuatan model dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2), dengan kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji- F , uji- t , dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data primer yang diperoleh dari 66 responden karyawan Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur, meliputi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian asumsi klasik, serta hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan/posisi, dan masa kerja untuk memberikan gambaran profil karyawan yang menjadi responden penelitian. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Profil Responden.

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	34	56,7%
	Laki-laki	26	43,3%
Usia	< 20 Tahun	5	8,3%
	21–25 Tahun	40	66,7%
	> 25 Tahun	15	25,0%
Jabatan/Posisi	Kasir	28	46,7%
	Barista	28	46,7%
	Manager Outlet	4	6,7%
Masa Kerja	< 1 Tahun	28	46,7%
	1–2 Tahun	14	23,3%
	3 Tahun	9	15,0%
	> 3 Tahun	9	15,0%
Total		66	100%

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 3, responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan (56,7%), berada pada rentang usia 21–25 tahun (66,7%), menduduki posisi kasir dan barista dengan proporsi yang sama besar (46,7% masing-masing), serta memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebagai kelompok terbesar (46,7%). Komposisi tersebut sesuai dengan karakteristik operasional bisnis *coffee shop*, yang sebagian besar aktivitas pelayanan pelanggan dilakukan oleh karyawan pada posisi kasir dan barista, serta relatif tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) pada industri F&B dengan ritme kerja cepat. Dominasi responden pada rentang usia dewasa awal juga mengindikasikan bahwa tenaga kerja pada industri ini didominasi oleh generasi muda yang umumnya masih berada dalam tahap membangun pengalaman dan perkembangan karier.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban pada skala Likert 1–5. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	Indikator	Mean
Kompensasi (X1)	Rata-rata variabel	3,1970
	Fasilitas kerja (tertinggi)	3,8182
	Tunjangan (terendah)	3,1667
Kepuasan Kerja (X2)	Rata-rata variabel	3,2323
	Kepuasan terhadap pekerjaan (tertinggi)	3,4394
	Kepuasan terhadap kompensasi & supervisi (terendah)	3,1667
Lingkungan Kerja (X3)	Rata-rata variabel	3,2525
	Kondisi lingkungan kerja (tertinggi)	3,6667
	Suasana kerja	3,6212
	Hubungan kerja (terendah)	3,4394
Kinerja Karyawan (Y)	Rata-rata variabel	3,4040

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 4, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai mean tertinggi (3,4040), diikuti oleh Lingkungan Kerja (3,2525), Kepuasan Kerja (3,2323), dan Kompensasi

(3,1970). Pada variabel Kompensasi, indikator fasilitas kerja memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan indikator tunjangan memperoleh penilaian terendah. Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator kepuasan terhadap pekerjaan dinilai lebih baik dibandingkan kepuasan terhadap kompensasi dan supervisi. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator kondisi lingkungan kerja memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan hubungan kerja memperoleh penilaian terendah. Secara umum, seluruh variabel berada pada kategori penilaian cukup baik hingga baik (skor rata-rata di atas titik tengah skala 3), namun masih terdapat ruang perbaikan pada beberapa indikator tertentu, khususnya tunjangan, kepuasan terhadap kompensasi dan supervisi, serta hubungan kerja antarkaryawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel sebesar 0,242 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,893	0,242	Valid
	X1.2	0,835	0,242	Valid
	X1.3	0,844	0,242	Valid
	X1.4	0,854	0,242	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,880	0,242	Valid
	X2.2	0,799	0,242	Valid
	X2.3	0,844	0,242	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,845	0,242	Valid
	X3.2	0,841	0,242	Valid
	X3.3	0,848	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,874	0,242	Valid
	Y2	0,798	0,242	Valid
	Y3	0,857	0,242	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 5, seluruh 13 item pernyataan pada variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,242) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ambang batas 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,875	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (berkisar antara 0,792 hingga 0,875), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel

dan memiliki konsistensi internal yang baik untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,930	1,076	Bebas multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,943	1,060	Bebas multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,958	1,044	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (0,338), Kepuasan Kerja (0,216), dan Lingkungan Kerja (0,687) seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut (normalitas, non-multikolinearitas, dan homoskedastisitas), analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	2,099	1,417	-	1,481	0,144
Kompensasi (X1)	0,166	0,075	0,234	2,227	0,030
Kepuasan Kerja (X2)	0,240	0,103	0,243	2,327	0,023
Lingkungan Kerja (X3)	0,375	0,095	0,406	3,928	0,000

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Variabel dependen: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,099 + 0,166X_1 + 0,240X_2 + 0,375X_3 \dots \dots (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,099 mengindikasikan bahwa apabila Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 2,099. Koefisien regresi X1 sebesar 0,166 menunjukkan bahwa

setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,166 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,240 satuan. Koefisien regresi X3 sebesar 0,375 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,375 satuan, dan merupakan koefisien terbesar di antara ketiga variabel independen, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan nilai t tabel sebesar 1,999 pada $df = 62$ menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,227 dengan signifikansi 0,030 ($< 0,05$); Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,327 dengan signifikansi 0,023 ($< 0,05$); dan Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,928 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2), ketiga (H3), dan keempat (H4) diterima, yang berarti ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	162,815	3	54,272	11,839	0,000
Residual	284,215	62	4,584	-	-
Total	447,030	65	-	-	-

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Variabel dependen: Kinerja Karyawan;

Prediktor: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,839 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,73 pada $df1 = 3$ dan $df2 = 62$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan model regresi yang digunakan dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,604	0,364	0,333	2,141

Sumber: Data Primer (Diolah dari SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,364, yang berarti Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Bagian pembahasan menguraikan interpretasi hasil analisis regresi linear berganda serta mengaitkannya dengan kondisi empiris di lokasi penelitian dan temuan penelitian terdahulu, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur, dengan koefisien regresi sebesar 0,166 dan signifikansi 0,030 ($< 0,05$), serta nilai t hitung (2,227) yang melampaui t tabel (1,999). Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini konsisten dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja memperoleh penilaian tertinggi (mean 3,8182) di antara indikator kompensasi lainnya, sementara indikator tunjangan memperoleh penilaian terendah (mean 3,1667).

Temuan ini memperkuat penelitian Aditama (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa dengan intensitas kerja tinggi, di mana karyawan yang merasa kompensasinya sepadan dengan beban kerja cenderung menunjukkan motivasi dan produktivitas yang lebih baik. Sejalan dengan itu, Siregar dan Lubis (2022) menemukan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi berfungsi sebagai bentuk pengakuan organisasi atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Setiawan dan Wibowo (2022) turut menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja berorientasi pelayanan (*service-oriented workplace*), kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu instrumen utama dalam mendorong motivasi kerja karyawan.

Dalam konteks Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur, hasil ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, seperti peralatan kerja, seragam, dan sarana pendukung operasional, telah dipersepsikan baik oleh karyawan dan turut mendorong pelaksanaan tugas secara optimal. Sebaliknya, penilaian yang relatif rendah terhadap aspek tunjangan mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan kebijakan tunjangan yang berlaku saat ini. Sebagai perusahaan dengan konsep *grab and go* dan *quick service* yang menuntut karyawan bekerja dengan ritme tinggi terutama pada jam sibuk (*peak*

hour), kesesuaian kompensasi dengan beban kerja menjadi krusial untuk menjaga motivasi dan mencegah penurunan kinerja akibat kelelahan kerja. Oleh karena itu, evaluasi berkala terhadap struktur tunjangan perlu menjadi perhatian manajemen agar persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi (*compensation fairness*) dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,240 dan signifikansi 0,023 ($< 0,05$), serta nilai t hitung (2,327) yang melampaui t tabel (1,999). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kepuasan terhadap pekerjaan memperoleh nilai mean tertinggi (3,4394) dibandingkan indikator kepuasan terhadap kompensasi dan supervisi yang masing-masing memperoleh mean sebesar 3,1667.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang menentukan kualitas kinerja karyawan pada industri jasa dengan interaksi pelanggan yang intens, karena karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan inisiatif, ketelitian, dan konsistensi kerja yang lebih baik. Rahmadani dan Yusuf (2022) turut menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, di mana ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan performa.

Nilai mean yang lebih tinggi pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan supervisi mengindikasikan bahwa karyawan Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur pada dasarnya menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, namun masih memiliki catatan terhadap kualitas arahan dan dukungan dari atasan. Dalam konteks operasional *coffee shop* dengan sistem shift dan volume pelanggan yang fluktuatif, peran supervisor atau manager outlet sangat penting dalam memberikan arahan yang jelas, dukungan pada saat jam sibuk, serta apresiasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan tingkat lini pertama (*first-line leadership*) pada level manager outlet dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih menyeluruh, yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan kinerja secara konsisten.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,375 dan signifikansi

0,000 ($< 0,05$), serta nilai t hitung (3,928) yang jauh melampaui t tabel (1,999). Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel independen, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan pada Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kondisi lingkungan kerja memperoleh nilai mean tertinggi (3,6667), diikuti oleh suasana kerja (3,6212), sedangkan hubungan kerja memperoleh nilai mean terendah (3,4394).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmawati dan Liswandi (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Nurhidayah dan Baharuddin (2024) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya berdampak positif pada performa kerja secara keseluruhan.

Dominannya pengaruh Lingkungan Kerja pada penelitian ini relevan dengan karakteristik pekerjaan barista dan kasir yang bekerja pada area terbatas, menggunakan peralatan panas, serta menghadapi interaksi pelanggan yang intens dalam waktu bersamaan. Kondisi tersebut menjadikan tata ruang kerja yang aman dan nyaman, sirkulasi udara yang baik, kebersihan area kerja, serta suasana kerja yang mendukung sebagai faktor krusial dalam menjaga kecepatan dan ketelitian pelayanan. Meskipun demikian, nilai mean terendah pada indikator hubungan kerja mengindikasikan bahwa aspek relasi antarkaryawan dan kerja sama tim masih dapat ditingkatkan, mengingat sifat pekerjaan yang menuntut koordinasi erat antarbarista dan kasir, khususnya pada saat menghadapi antrean panjang di jam sibuk. Penguatan budaya kerja tim (teamwork) dan komunikasi horizontal antarkaryawan dapat menjadi salah satu langkah strategis untuk melengkapi perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja yang telah dinilai relatif baik oleh responden.

Pengaruh Simultan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,839 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi terbentuk melalui kombinasi berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Simatupang dan Moeljono (2023) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi berperan sebagai variabel yang turut memperkuat hubungan tersebut. Wijayanti dan Setiawan (2023) juga menemukan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada berbagai sektor jasa.

Temuan ini juga relevan dengan kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) yang digunakan dalam penelitian ini. Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sebagai faktor higiene, terbukti berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan dan mendukung kondisi kerja yang layak, sementara Kepuasan Kerja, sebagai faktor motivator, terbukti mendorong peningkatan kinerja secara lebih langsung. Ditemukannya pengaruh signifikan dari ketiga variabel secara simultan, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel paling dominan, memberikan indikasi bahwa pada konteks industri *coffee shop* dengan ritme kerja cepat seperti Kopi Kenangan, kondisi kerja fisik dan nonfisik yang layak menjadi prasyarat dasar sebelum aspek kompensasi dan kepuasan kerja dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja.

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur. Pertama, pada aspek kompensasi, manajemen perlu mempertahankan kualitas fasilitas kerja yang telah dinilai baik oleh karyawan, sekaligus melakukan evaluasi berkala terhadap struktur tunjangan agar dirasakan lebih adil dan sesuai dengan beban kerja. Kedua, pada aspek kepuasan kerja, manajemen dapat memperkuat kapasitas kepemimpinan supervisor dan manager outlet dalam memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan apresiasi kepada karyawan, khususnya pada saat menghadapi volume transaksi tinggi. Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, manajemen perlu mempertahankan kondisi fisik tempat kerja yang telah dinilai kondusif, sekaligus mendorong penguatan hubungan kerja dan kerja sama tim antarkaryawan melalui kegiatan bersama maupun komunikasi rutin. Mengingat Lingkungan Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan, investasi pada perbaikan kondisi kerja fisik dan nonfisik dapat menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan di gerai-gerai Kopi Kenangan dengan karakteristik operasional serupa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, secara simultan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,839 dan signifikansi 0,000, serta kemampuan model menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Karyawan. Kedua, secara parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 2,227; Sig. 0,030), yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Ketiga, secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 2,327; Sig. 0,023), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Keempat, secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 3,928; Sig. 0,000) dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel independen yang diteliti.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, manajemen Kopi Kenangan Cabang Surabaya Timur disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kompensasi, khususnya pada aspek tunjangan; memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan kualitas supervisi dan komunikasi kepemimpinan; serta memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, khususnya pada aspek hubungan kerja antarkaryawan, mengingat variabel ini memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa cabang atau wilayah, menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan pendekatan mediasi atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan Kinerja Karyawan pada industri *coffee shop*.

DAFTAR REFERENSI

- Aditama, F. (2022). The Impact of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal KDI*, 5(2).
- Amelia, R., & Darmawan, A. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance in Service Industry. *Journal of Management Studies*.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47.

- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2024). *Kota Surabaya dalam Angka 2024*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Layanan Service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya. *Journal Publicuho*, 6(1), 178–188.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023). *Laporan Perkembangan Industri F&B Indonesia*. Jakarta: Kementerian Perindustrian RI.
- Kurniawan, F. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at Daima Hotel Padang. *Journal of Multidimensional Management*.
- Nurhidayah, F., & Baharuddin, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*.
- Putra, I., & Wijaya, H. (2023). Work Environment and Productivity in Retail Service. *Indonesian Journal of Business*.
- Putri, S., & Santoso, D. (2024). Human Resources in Modern Coffee shops. *Journal of Applied Business*.
- Rahmadani, F., & Yusuf, M. (2022). Financial Compensation and Its Impact on Employee Motivation. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Rahmawati, M. P., & Liswandi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65–78.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (8th ed.)*. United Kingdom: Wiley.
- Setiawan, T., & Wibowo, H. (2022). Compensation and Motivation in Service Workplaces. *Business Review Journal*.
- Simatupang, R. K. L., & Moeljono. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Indonesian Journal of Management and Accounting*, 4(2), 152–161.
- Siregar, A., & Lubis, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, N., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*.