

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUNCITY FESTIVAL MADIUN

Pernanda Wulandari

Universitas Negeri Surabaya

pernanda.18102@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

A comfortable and supportive work environment at the company needs to be maintained because a suitable compensation and supportive work environment will create good job satisfaction and increase employee productivity to reach the company goal. This research aims to study the effect of Compensation and Work Environment on employees' job satisfaction. This study uses data analysis techniques and multiple linear regression analysis SPSS version 25 software program. Data were obtained from the distribution of questionnaires with uses sample amount of 60 employees. The statistical test result of this study explains that compensation hasn't a significant effect on employee job satisfaction. The work environment has a positive and significant impact on job satisfaction. Simultaneously, the compensation and work environment positively and significantly affect employee job satisfaction. The result shows that the company should give more attention to the compensation given to their employees and more attention to providing a fair compensation system for their needs and achievements.

Keywords: compensation; job satisfaction; work environment.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia, perubahan zaman, serta adanya persaingan organisasi (Ardianti *et al.*, 2018). Setiap perusahaan dituntut untuk menjalankan tujuan organisasi melalui manajemen pengelolaan SDM (Abdullah *et al.*, 2020). Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aset berharga yang bertugas menjadi tiang penggerak pekerjaan dalam mencapai tujuan (Veriyani & Prasetyo, 2018). Hal ini dikarenakan, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Mindari, 2018).

Kepuasan kerja menjadi permasalahan organisasi yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia (Andriany, 2019). Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersumber dari dalam atau luar terhadap kondisi kerja, hasil pekerjaan, dan pekerjaan yang dijalankan (Wulandari & Irfani, 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan karena dari kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan proses menjalankan kegiatan organisasi serta dijadikan sebagai salah satu tanda bahwa sebuah organisasi sudah berhasil dalam memenuhi kebutuhan SDM didalamnya (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan memberikan keuntungan untuk perusahaan (Apriyani & Iriyanto, 2020). Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang akan menciptakan rasa puas, sebab tanpa adanya kepuasan kerja karyawan bekerja tidak sesuai yang diharapkan sehingga berdampak pada tujuan yang tidak tercapai.

Kompensasi dikategorikan sebagai salah satu komponen yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan dari apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Permadi & Wayan, 2017). Kompensasi disebut sebagai pendapatan berbentuk uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh

karyawan sebagai balasan atas apa yang sudah diberikan pada organisasi (Afiyah *et al.*, 2017). Kompensasi dapat dinilai sebagai merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kerja pada karyawan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Pada dasarnya, kompensasi tidak hanya sekedar sebuah bentuk balas jasa dari organisasi kepada karyawannya, melainkan sebagai salah satu bentuk dari pemenuhan kebutuhan karyawan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Kompensasi sebagai tolok ukur seseorang untuk bekerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup (Prayekti & Alivia, 2020). Menurut penelitian Rahayu & Pramularso (2019), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan Kadir & Amalia (2017), kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Agbozo, 2017). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saputra, 2017). Organisasi yang mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja, karena idealnya saat lingkungan kerja mendukung diharapkan akan berdampak baik pada meningkatnya kepuasan kerja (Mulyah *et al.*, 2020). Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil berbeda dijelaskan Wongkar *et al.* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah aspek yang tidak memiliki tolok ukur mutlak karena setiap individu dalam organisasi akan memiliki standar kepuasan kerja yang tidak sama (Fauzi, 2017). Tingkat kepuasan kerja setiap individu akan berbeda, karena kepuasan kerja hanya dirasakan oleh pribadi individu tersebut yang pada dasarnya memiliki sifat tidak selalu sama dengan individu lainnya (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Apabila semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan timbul kepuasan kerja yang tinggi didalamnya (Wasistha & Agoes, 2018). Rasa puas terhadap pekerjaan akan mampu memengaruhi pola pikir serta meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Permadi & Wayan, 2017). Karyawan tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung menciptakan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Saputra, 2017).

Menurut Apriyani & Iriyanto (2020), perusahaan bertanggung jawab secara penuh terhadap karyawannya dengan memperhatikan dan memberikan dorongan supaya karyawan lebih dihargai didalam organisasi. Salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi dipengaruhi oleh produktivitas dan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan (Afiyah *et al.*, 2017).

Perusahaan tidak lepas dari kendala yang harus dihadapi dalam menjalankan sebuah bisnis, termasuk pada aspek kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena adanya penurunan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terkait kompensasi atau lingkungan kerja organisasi. Kepuasan kerja karyawan dilihat dari kompensasi salah satunya adalah gaji, artinya sistem kompensasi yang diterapkan untuk karyawan organisasi menyesuaikan dengan jabatan yang diemban. Gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan dan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan ditambah dengan kondisi pandemi yang berpengaruh pada pendapatan perusahaan, sehingga cukup memengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh karyawan yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja dilihat dari aspek lingkungan kerja terdapat beberapa divisi yang memiliki ruang kantor yang tidak menetap, sehingga sering kali terjadi perpindahan ruangan yang membuat karyawan harus beradaptasi ulang dengan lokasi yang berbeda dari tempat sebelumnya. dan beberapa ruangan divisi kurang luas dibandingkan dengan jumlah karyawan didalamnya. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti *et al.*, 2018). Kompensasi sebagai suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Pemberian kompensasi digunakan sebagai salah satu cara manajemen untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan untuk bekerja dengan maksimal (Wasistha & Agoes, 2018).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi secara finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung pada karyawan berupa gaji, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi yang tidak langsung dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan tunjangan perumahan. Kompensasi non finansial adalah hal-hal yang tidak mudah dinilai secara langsung seperti pekerjaan yang menantang, jam kerja yang sesuai, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Hidayat, 2018). Faktor yang dapat memengaruhi sistem kompensasi adalah produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan membayar manajemen, kesediaan membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, dan adanya serikat pekerja, undang-undang, dan peraturan yang berlaku (Fauzi, 2017).

Kompensasi menjadi bagian penting bagi perusahaan sebagai tanggung jawab finansial yang harus diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya, sedangkan bagi karyawan kompensasi dianggap sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan (Saputra, 2017). Indikator yang terkait dengan kompensasi pada karyawan adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi (Katili & Heri, 2021). Pemberian kompensasi bertujuan supaya organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan unggul, terciptanya keadilan bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, adanya perubahan sikap dan perilaku lebih baik, dapat mengefisien biaya operasional dengan sistem yang tepat, mempertahankan karyawan terbaik yang sudah dimiliki, dan sebagai bentuk dari kewajiban administrasi sesuai dengan peraturan yang berlaku (Prayekti & Alivia, 2020). Organisasi dengan penerapan sistem kompensasi yang tepat akan memberikan rasa puas pada karyawan dan mampu mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Veriyani & Prasetyo, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar area kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mampu memberikan sebuah kesenangan, rasa nyaman, dan tenang saat bekerja (Iroth *et al.*, 2018). Perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja yang baik, sebagai bagian terdekat saat karyawan bekerja akan memberikan pengaruh untuk giat bekerja pada diri karyawan. Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan keadaan yang dapat memengaruhi individu baik secara langsung ataupun tidak langsung di tempat kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan di tempat kerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018).

Dukungan lingkungan kerja yang memadai akan menciptakan kondisi lingkungan kerja kondusif saat bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya (Ardianti *et al.*, 2018). Lingkungan kerja yang dalam kondisi baik dapat ditunjukkan ketika individu di dalam perusahaan dapat menjalankan kegiatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara optimal, merasa nyaman saat bekerja, dan kesehatan yang baik (Hartanto & Turangan, 2021).

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan, bahan, dan keadaan yang dihadapi oleh individu di sekitar tempat kerja di mana individu tersebut melakukan pekerjaannya. Sebuah Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk bertugas dengan efektif, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat menciptakan hasil optimal (Rasyid & Tanjung, 2020). Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain pencahayaan, suhu udara, ruang kerja, keamanan, dan hubungan karyawan dalam lingkungan pekerjaan (Wuwungan *et al.*, 2017). Lingkungan kerja menjadi salah satu perhatian perusahaan karena dapat memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Mindari, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah kepentingan yang diperhatikan perusahaan karena berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan tingginya tuntutan dan keluhan pekerjaan karena kepuasan kerja menjadi sikap yang menggambarkan perasaan karyawan dalam menghadapi pekerjaan tersebut (Zahra *et al.*, 2020). Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan terjadi atau tidaknya sebuah titik temu terkait nilai balas jasa kerja karyawan oleh perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan (Ardianti *et al.*, 2018).

Perusahaan harus memahami harapan dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar perusahaan tidak mengalami kerugian, mampu berkembang, dan terus maju. Karena dengan nilai kepuasan kinerja yang baik akan berpengaruh pada tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan (Suprpti & Muliatie, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai bentuk evaluasi terkait dengan sistem yang diterapkan di dalamnya, dan memiliki sejumlah indikator yaitu terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan, sistem pembayaran yang diterapkan, kesempatan promosi, sistem pengawasan terhadap karyawan, dan rekan kerja (Emily & Kadang, 2020). Kepuasan kerja dinilai sebagai perasaan yang mencerminkan karyawan dalam menyikapi pekerjaan di perusahaan (Fauzi, 2017). Sehingga timbulnya kepuasan kerja yang baik pada diri karyawan akan memengaruhi produktivitas bekerja (Santosa, 2019).

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang timbul akibat adanya dorongan keinginan, tuntutan, dan harapan dari seorang karyawan sehingga muncul perasaan yang menyenangkan, puas, ataupun perasaan tidak puas (Amirullah, 2020). Menurut Rasyid & Tanjung (2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu karyawan dan pekerjaan. 1) Karyawan terdiri dari kecerdasan, kecakapan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi secara fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pola berpikir, persepsi, dan sikap kerja. 2) Pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, kedudukan, mutu pengawasan yang diterapkan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan puas atas terpenuhinya harapan pekerja terhadap sesuatu yang seharusnya didapatkan sebanding atas usaha yang telah dilakukan (Seidy *et al.*, 2018). Setiap individu memiliki harapan dan keinginan berbeda sehingga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda (Hartanto & Turangan, 2021).

Hubungan antar Variabel

Kompensasi adalah sesuatu yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang sudah diberikan (Suprpti & Muliatie, 2019). Kompensasi merupakan salah satu alasan yang mendasari seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka dalam pengimplementasian sistem kompensasi perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan, sebab sistem balas jasa yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan pihak organisasi mampu mendapatkan keuntungan untuk mengelola karyawan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Sejalan dengan penelitian Syukur & Ilyas (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan penelitian Tamali & Munasip (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

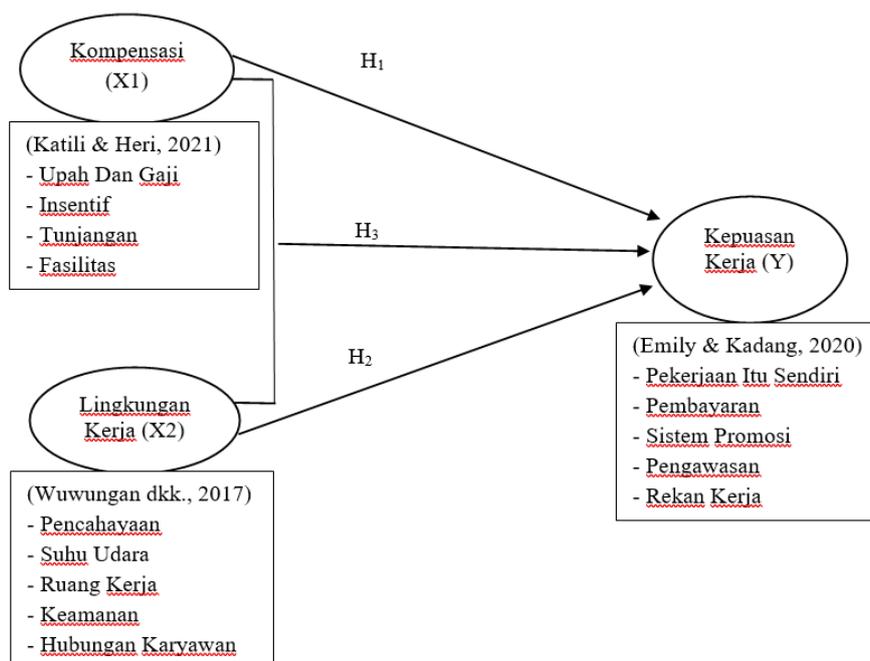
H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Suncity Festival Madiun.

Karyawan dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan menjakannya dan mampu menunjang penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Karyawan merasa diperhatikan dan memiliki kepuasan kerja ketika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memadai. Selain itu, keadaan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja maupun atasan dengan bawahan yang baik akan mendukung terciptanya situasi kerja yang nyaman dan berdampak pada rasa puas dalam diri karyawan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Sejalan dengan penelitian Andriany (2019), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Apriyani & Iriyanto (2020), lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Suncity Festival Madiun.

Kepuasan kerja karyawan akan timbul apabila individu menyukai pekerjaannya, mendapatkan kompensasi yang sesuai, dan lingkungan yang mendukung. Namun sebaliknya, akan timbul rasa ketidakpuasan apabila tidak menyukai pekerjaannya, kompensasi tidak sesuai, dan lingkungan yang tidak sesuai (Sitompul *et al.*, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian Mulyah *et al.* (2020), kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Sejalan dengan penelitian Hidayat (2018) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Suncity Festival Madiun.



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Suncity Festival Madiun yang berlokasi di Jl. S. Parman No. 8 Kota Madiun Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan Suncity Festival Madiun yang berjumlah 64 orang. Pengukuran jumlah sampel menggunakan teori Roscoe dari (Sugiyono, 2011), jumlah minimal sampel adalah 10 kali dari

jumlah variable. Dari survei yang dilakukan, di dapat sebanyak 60 kuesioner telah diisi digunakan sebagai sampel penelitian. Pembagian kuesioner dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan variabel yang akan diteliti kepada responden berdasarkan nilai skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) pada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner, yang artinya pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu menjelaskan variabel yang akan diukur (Ghozali, 2018). Jumlah responden yang digunakan dalam uji validitas berjumlah 36 dengan nilai r tabel 0,3291 diperoleh dari $df = n - 2$ maka $df = 36 - 2 = 34$ dengan ketentuan suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil dari variabel kompensasi (X1) memiliki 10 pertanyaan yang keseluruhannya dinyatakan valid. Hasil variabel lingkungan kerja (X2) terdapat 15 pertanyaan yang di uji dengan 3 pertanyaan tidak valid sehingga harus dieliminasi tanpa mengurangi penjelasan dari sebuah indikator. Hasil dari variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 11 pertanyaan yang di uji dan keseluruhannya dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur sebuah kuesioner bersifat reliabel atau tidak, kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban atas pertanyaan tersebut tetap konsisten dan stabil. Ketentuan dari sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai yang diperoleh dari variabel kompensasi (X1) adalah $0,854 > 0,70$ dinyatakan reliabel. Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai $0,840 > 0,70$ dinyatakan reliabel. Variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai $0,845 > 0,70$ dinyatakan bersifat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

| Variabel | Normalitas Sig. | Multikolonieritas Tolerance | VIF |
|------------------|--------------------|--------------------------------|-------|
| | ,801 | | |
| Kompensasi | | ,634 | 1,577 |
| Lingkungan Kerja | | ,634 | 1,577 |

Sumber: Output SPSS 25 (2022, data diolah)

Uji asumsi klasik meliputi beberapa uji yaitu, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dalam uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* adalah $0,634 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,577 < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh grafik *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil dari uji normalitas menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai test 0,081 dengan nilai signifikansi $0,801 > 0,05$ artinya data terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi dapat diukur secara statistik berdasarkan hasil dari koefisien determinasi, nilai statistik f , dan nilai statistik t . Nilai koefisien determinasi atau R^2 yang diperoleh dari model adalah 0,829 yang artinya 82,9% dari variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, dan sisanya ($100\% - 82,9\% = 17,1\%$) dijelaskan oleh sebab lain di luar model. Hasil uji statistik f diperoleh nilai f hitung sebesar $144,440 > f$ tabel 3,16 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ artinya, model regresi dapat memprediksi variabel kepuasan kerja sehingga variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

| Variabel | Determinasi | Coefficient B | Uji F | | Uji t | |
|------------------|---------------|------------------|---------|------|--------|------|
| | Adj. R Square | | F | Sig | t | Sig |
| | ,829 | | 144,440 | ,000 | | |
| Constant | | -4,112 | | | | |
| Kompensasi | | ,120 | | | ,981 | ,331 |
| Lingkungan Kerja | | ,871 | | | 12,919 | ,000 |

Sumber: Output SPSS 25 (2022, data diolah)

Hasil uji statistik t menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,331 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,981 < t$ tabel $2,00247$ maka, secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,919 > t$ tabel $2,00247$ maka, secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di dapatkan persamaan matematis (1) dan (2).

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_n + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = - 4,112 + 0,120 X_1 + 0,871 X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan hasil diperoleh konstanta $-4,112$ maka, apabila variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka, kepuasan kerja bernilai $-4,112$. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah $0,120$ artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel kompensasi akan terjadi kenaikan senilai $0,120$ dari nilai kepuasan kerja dan koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah $0,871$ yang artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel lingkungan kerja maka terjadi kenaikan senilai $0,871$ dari nilai kepuasan kerja dan nilai koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 ditolak. Hasil ini sesuai dengan penelitian Seidy *et al.* (2018), yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Permadi & Wayan (2017), yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi menjadi perhatian utama perusahaan dalam upaya memprediksi kepuasan kerja karyawannya, sebab salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai kepuasan kerja (Rahayu & Pramularso, 2019).

Saat bekerja di perusahaan, karyawan tidak semata-mata berorientasi pada kompensasi yang didapatkan karena kompensasi bukan satu-satunya balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Namun, ketika karyawan bekerja merupakan bentuk pengaplikasian ilmu yang telah dimiliki karyawan dalam upaya penyelesaian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan juga dapat melihat seberapa jauh tingkat perkembangannya selama bekerja di perusahaan. Hal ini akan berdampak pada keterampilan dan pengetahuan karyawan yang semakin bertambah terkait bidang pekerjaan yang ditekuni. Kondisi pandemi sangat berpengaruh pada pendapatan perusahaan sehingga perlu diberlakukannya berbagai kebijakan untuk karyawan sesuai dengan situasi dan kondisi aktual perusahaan. Perusahaan diharapkan tetap berupaya untuk memberikan bentuk kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan dengan menyesuaikan gaji sesuai kebutuhan karyawan dan pemberian bonus serta insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebab dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan loyal pada perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andriany (2019), yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Saputra & Sudharma (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang semakin baik, karena akan memengaruhi cara kerja dan produktivitas karyawan serta hasil yang akan diterimanya. Lingkungan kerja juga harus memiliki sebuah manajemen yang baik untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Aoliso & Lao, 2018).

Perusahaan sudah berusaha memberikan lingkungan kerja yang dinamis bagi karyawan, dengan memberikan *support* lingkungan kerja dengan maksimal baik secara fisik maupun non fisik. Dalam praktiknya, lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan telah memberikan keamanan yang terjamin bagi karyawannya, juga penempatan ruangan kerja yang telah disesuaikan dan dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing bagian. Dampaknya terdapat ruangan yang memiliki ukuran tidak cukup luas, namun hal tersebut tidak mengganggu produktivitas karyawan. Beberapa bagian ruang divisi tidak memiliki fasilitas umum (toilet & musholla) khusus karyawan sehingga harus bergabung dengan fasilitas umum milik pengunjung, meskipun demikian para karyawan tetap nyaman karena didukung dengan kebersihan yang baik. Secara non fisik hubungan atasan dan karyawan berjalan terbuka dengan tidak membentengi jabatan atau senioritas sebagai tembok penghalang tetapi menghasilkan hubungan yang efisien dalam pekerjaan, hubungan antar karyawan berjalan dengan harmonis dan solid menghasilkan kerja sama yang baik dan persaingan yang sehat. Kondisi tersebut memberikan perasaan puas bagi karyawan dengan segala fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan, meskipun terdapat karyawan yang merasa perlu adanya peningkatan di beberapa bidang. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian terkait pencahayaan dalam ruang kerja karyawan dan peralatan penunjang pekerjaan seperti tempat arsip dokumen dan kursi kerja yang nyaman untuk karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H3 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Santosa (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Listyarini *et al.* (2018) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada saat kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja oleh karyawan (Kurnia *et al.*, 2018). Sebaliknya, apabila karyawan tidak mendapatkan sesuai dengan harapan akan membuat produktivitas karyawan tidak maksimal (Mulyah *et al.*, 2020).

Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan peningkatan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Saat perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil dan mampu mengelola lingkungan kerja dengan baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebab perusahaan telah memberikan sistem kompensasi yang terbaik untuk karyawan dan disisi lain tetap menguntungkan perusahaan sesuai dengan situasi aktual yang dialami oleh perusahaan. Kepuasan kerja dalam perusahaan juga diperoleh dari lingkungan kerja karyawan yang baik dan kondusif, karena lingkungan kerja akan secara langsung dirasakan oleh karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian adalah kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengamati bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan, seperti sistem kompensasi yang adil bagi karyawan serta menguntungkan perusahaan meskipun dalam situasi pandemi. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan bonus atau insentif sesuai dengan pencapaian target kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerja sehingga tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang menjadi kebutuhan penunjang untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti tempat arsip dokumen yang cukup sesuai dengan kebutuhan divisi, kursi yang nyaman dan pencahayaan dalam ruang kerja karena lingkungan kerja yang mendukung akan memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan dan belum dapat menunjukkan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karena memiliki hasil signifikansi yang lemah. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan meningkatkan pembahasan terkait kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan melibatkan variabel lain seperti, kepemimpinan & budaya organisasi, serta memilih obyek penelitian pada bidang lain sehingga diperoleh lebih banyak informasi terkait faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., Ghafur, U. J., & Pendahuluan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*.2(3), 34–46. journal.unigha.ac.id/index.php/JRR
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 6(2), 124–135.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Agbozo, K. G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Amirullah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 152–162. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v3i2.1780>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Art Industries Boyolali. *Majalah*

Ekonomi Dan Bisnis, 16(2), 24–37.

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398–405. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/3275>
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(6), 36–47.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manjerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518–527.
- Hidayat, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Spinning 5B PT. Dhanarmas Concern Tahun 2016. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–11. <http://journal.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/118>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939>
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The Effect of Job Motivation , Compensation , Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of The Ministry of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80.
- Katili, S., & Heri, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency Of Business*, 5(1), 48–61.
- Kurnia, F., Mattalatta, Syukur, A., & Ilyas, J. B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Listyarini, W., Lie, D., Efendi, & Sisca. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 32–39.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35–41. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.355>
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Pernanda Wulandari & Agus Frianto. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun

terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(01), 61–72.

Permadi, I. M. Y., & Wayan, I. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indoneisa Power Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 521–549.

Prayekti, P., & Alivia, A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja. *Ebbank*, 11(2), 39–44.

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>

Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1–14.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>

Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 34–42.

Saputra, D. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kencana Persada Nusantara. *JOM Fekon*, 4(1), 967–978.

Saputra, I., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.

Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.

Sitompul, A. M., Marhalinda, & Moeins, A. (2020). Influence of Career Development, Work Environment, Compensation and it's Implication on Job Satisfaction of Permanent Lecturer at Maritime Colleges in DKI Jakarta. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. 1(3), 384–396. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i3.379>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprpti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(6), 688–701. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i6.248>

Syukur, A., & Ilyas, J. B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction In PT. Three Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 134–152. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1–14.
- Wasistha, C. G. N., & Agoes, G. R. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901–6931. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3338–3347. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>
- Wulandari, K. S., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Wilayah Bandung. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1099–1104.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Zahra, D.-, Setyadi, D.-, & Utami, H.-. (2020). Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPSTP) of Central Java Province. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 111–118. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/1872>