

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ

Theresia Benedicta¹, Yustinus Yuniarto^{2*}

¹Mahasiswa, Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia, Indonesia.

²Dosen, Sistem Informasi, Jakarta International University.

*Corresponding author: yus.yuniarto@gmail.com

Article History

Received: 11 Juni 2024

Revised: 14 Agustus 2024

Accepted: 21 Agustus 2024

Published online: 03 September 2024

ABSTRACT

Introduction: Human Resources (HR) plays an important role in the success of every organization, because HR is responsible for implementing all activities that support the achievement of company goals. The existence of competent and involved employees is the main requirement for organizations to achieve their targets. Therefore, employee satisfaction is an important factor that must be considered by companies. Employee satisfaction can be influenced by various factors, including procurement packages, work environment, and company culture

Methods: This study was conducted at PT XYZ with the aim of analysing the factors that influence employee satisfaction. Using quantitative methods and SPSS software, researchers collected data through a survey involving 46 employees at the company.

Results: The results of the analysis showed that there was a significant relationship between the level of satisfaction and employee satisfaction, where employees who received satisfaction tended to be more satisfied with their jobs. In addition, organizational culture was also shown to have a significant influence on employee satisfaction. On the other hand, this study found that the work environment did not have a significant influence on employee satisfaction at PT XYZ.

Conclusion: These findings indicate that companies need to pay more attention to aspects of peace and organizational culture to improve employee job satisfaction. Although the work environment does not have a significant influence in the context of this study, this factor should still be considered as part of an overall effort to create a conducive work environment and motivate employees to be more productive.

ABSTRAK

Pendahuluan: Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kesuksesan setiap organisasi, karena SDM bertanggung jawab atas pelaksanaan semua aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan karyawan yang kompeten dan terlibat menjadi syarat utama bagi organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepuasan karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk paket kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan.

Metode: Penelitian ini dilakukan di PT XYZ dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dan perangkat lunak SPSS, peneliti mengumpulkan data melalui survei yang melibatkan 46 karyawan di perusahaan tersebut.

DOI:

Hasil: Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kompensasi dengan kepuasan karyawan, di mana karyawan yang menerima kompensasi yang memadai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT XYZ.

Simpulan: Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek kompensasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini, faktor ini tetap harus dipertimbangkan sebagai bagian dari upaya keseluruhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Menurut DeCenzo (2016) tugas operasional perusahaan atau organisasi mengharuskan mereka untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Menurut beberapa penelitian, sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu komponen kunci yang membantu pencapaian tujuan dan membentuk masa depan perusahaan (Bratton et al., 2021; Dessler, 2020; Mahapatro, 2021; Noe et al., 2020)

Ketika para pekerja berkinerja baik, hal ini dapat mengindikasikan bahwa mereka senang dengan lingkungan kerja mereka atau, dengan kata lain, organisasi telah efektif dalam memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan karyawan, yang berasal dari elemen internal dan eksternal yang terkait dengan karyawan itu sendiri, adalah kenyamanan dan kepuasan bagaimana perasaan pekerja tentang tugas yang mereka lakukan atau organisasi tempat mereka bekerja. Faktor eksternal adalah faktor yang tidak secara langsung mempengaruhi karyawan, sedangkan faktor internal adalah faktor yang disadari oleh karyawan.

Pada Gambar 1 merupakan hasil survey yang dilakukan oleh Jobstreet.com terhadap lebih dari 17.000 karyawan di Indonesia pada tahun 2022. Dapat kita lihat dari gambar dibawah, presentasi karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka ada sebanyak 73% dan angka ini cukup tinggi.



Gambar 1. Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan, Sumber : Jobstreet.com 2022

Hal ini menjadi hal yang harus diperhatikan masing-masing perusahaan, karena kepuasan karyawan merupakan hal yang cukup penting. Menurut Pertiwi, V.A., et.al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan karyawan sangat penting, karena bergantung kepada tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, dimana karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya jika kepuasan kerja mereka terpenuhi (Lubis, A. P., & Setiawati, 2022)

Pada studi ini meneliti tiga faktor: kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja, yang semuanya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompensasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menerima gaji yang sepadan dengan usaha mereka. Oleh karena itu, untuk memastikan kebahagiaan karyawan, kompensasi perusahaan untuk karyawannya harus sepadan dengan prestasi mereka. Jamal dan Anwar (2021) adalah salah satu akademisi yang membahas masalah motivasi karyawan dan korelasinya dengan kepuasan kerja dalam jurnal mereka. Mereka menyatakan bahwa remunerasi adalah kekuatan pendorong di balik motivasi karyawan dan memiliki dampak yang patut dicatat dan afirmatif terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan karyawan, mengutip dari Makkira,et.al. (2022) mengacu pada bagaimana perasaan tenaga kerja terhadap hasil yang mereka peroleh sebagai ucapan terima kasih atau imbalan karena telah memenuhi kewajiban mereka, yang dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan tunjangan lainnya. Akibatnya, pekerja yang merasa puas dengan atasan mereka biasanya menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih besar terhadap bisnis. Sementara itu, mengutip dari Bhastary (2020) rasa puas seorang pekerja di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena akan menimbulkan rasa senang dan menginspirasi pekerja untuk berusaha lebih keras (Wibowo et al., 2022; Yuniarto et al., 2023).

Mengutip dari Al Hakim, Y.R.,et.al. (2019) kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka terbentuk ketika mereka mencapai pencapaian optimal dan menerima pengakuan dari atasan dan rekan kerja mereka. Persepsi ini berdampak pada cara seorang karyawan merasa secara pribadi tentang pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung merupakan faktor kepuasan kerja karyawan (Yuniarto, 2017). Sementara itu, Vahera, D. (2021) menyatakan pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka akan menganggap pekerjaan mereka menyenangkan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi akan meningkat, dan hal ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban masing-masing. Namun, karyawan biasanya akan bekerja di bawah tekanan jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi

Menurut Widodo dan Yandi (2022), kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh, baik berupa uang atau barang, serta jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk tenaga kerja atau jasa yang mereka berikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Baik pemberi kerja maupun karyawan telah memutuskan jumlah kompensasi yang akan dibayarkan ketika karyawan dalam proses penandatanganan kontrak kerja. Sebaliknya, tidak perlu dikatakan bahwa kompensasi setiap karyawan bervariasi sesuai dengan posisi dan kinerja mereka.

Menurut Yuniarto (2012) menawarkan insentif kepada anggota staf membantu memotivasi mereka untuk melakukan tindakan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Menurut Rachman dan Markadiningsih (2021) dalam jurnalnya, menawarkan kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi para pekerja tersebut untuk memiliki sikap yang berbakti kepada bisnis. Ketika pekerja menerima kompensasi yang tepat, mereka akan merasa bangga dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Menurut Zulkarnaen (2018), yang dikutip dari jurnalnya, ada beberapa jenis kompensasi yang sering dijumpai, antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung adalah jenis remunerasi yang biasanya ditawarkan kepada pekerja secara langsung dan berbentuk uang. Gaji, kompensasi, komisi, dan tunjangan semuanya termasuk dalam pembayaran ini.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah jenis pembayaran yang dilakukan oleh bisnis melalui pihak ketiga. Di sini, pihak ketiga yang dimaksud adalah pihak di luar perusahaan, seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
3. Kompensasi Non Finansial merupakan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk selain uang, seperti misalnya fasilitas berupa kendaraan, pelatihan untuk mengembangkan skill karyawan, dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja

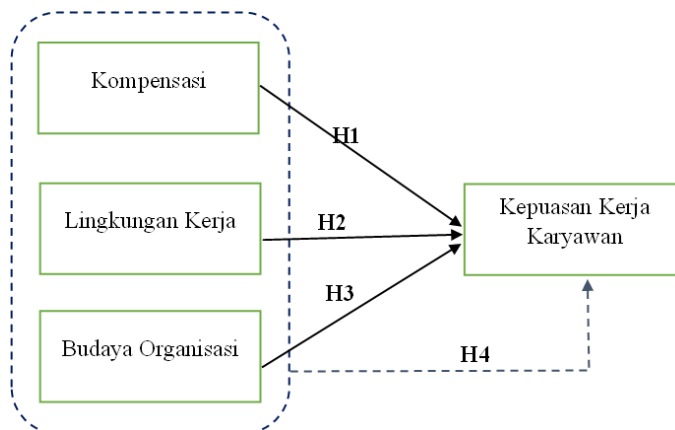
Tambunan (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai aspek sosial, psikologis, dan fisik dari sebuah organisasi yang memiliki dampak signifikan pada seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka. Karena tempat kerja merupakan tempat dimana orang melakukan tugas sehari-hari, maka hal tersebut dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan pekerja. Tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pekerja untuk berkinerja baik (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja terdiri dari semua komponen yang berdampak pada kinerja dan kepuasan pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Feel et al., 2018; Vahera, D., 2021). Jurnal tersebut juga membahas bagaimana lingkungan kerja yang buruk atau tidak nyaman dapat berdampak pada kinerja karyawan, yang dapat menyebabkan penurunan *output* dan kemungkinan pekerja menyelesaikan tugas dan kewajiban lebih lambat dari yang diharapkan. Akibatnya, sistem kerja yang telah ditetapkan tidak lagi fungsional atau efisien. Sementara itu, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik (Nasution, 2020; Yuniarto & Susanto, 2020).

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai keadaan sekitar tempat kerja yang berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Asfar & Anggraeni, 2020). Aspek fisik dari lingkungan kerja mencakup hal-hal seperti sistem pendingin udara kantor, meja dan kursi kerja, pencahayaan sekitar, dan aroma. Kepuasan karyawan mendorong produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan menginspirasi pekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Afif et al., 2020). Menurut laporan tersebut, karyawan yang bekerja dalam suasana yang aman lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Dalam lingkungan kerja non fisik ini diharapkan dapat terbangun hubungan yang baik yang harmonis dan tidak terjadi konflik atau perselisihan antar karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020)

Budaya Organisasi

Sikap dan perilaku karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi (Christanto & Kadarusman, 2021; Lewa et al., 2021). Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dan sikap yang diadopsi oleh karyawan sebagai cara hidup, yang membentuk landasan bagi perilaku dan sikap mereka sehari-hari di tempat kerja (Jeong, 2019; Nazir et al., 2018)

Dari Variabel-variabel di atas, berikut adalah kerangka penelitian dalam studi ini:



Gambar 2. Kerangka Penelitian, Sumber : Jobstreet.com 2022

Dari Gambar 2 didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H3 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H4 : Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

METODE

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini didistribusikan kepada karyawan PT XYZ. Teknik pengambilan sampel nonprobabilitas yang disebut pendekatan sampel purposif digunakan oleh penulis penelitian. Prosedur pengambilan sampel nonprobabilitas berarti bahwa tidak setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih untuk dimasukkan ke dalam sampel. Penilaian penulis digunakan ketika memilih responden untuk menjadi bagian dari sampel purposif. Terdapat 46 sampel yang memenuhi persyaratan penelitian, semuanya adalah karyawan PT XYZ di Divisi Penjualan.

Uji Regresi Linier Berganda menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), yang menggabungkan uji asumsi tradisional seperti uji linearitas, homoskedastisitas, normalitas residual, dan multikolinieritas. Linieritas adalah uji statistik yang menguji apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Hal ini dapat diamati dengan menganalisis scatter plot dari residual. Homoskedastisitas adalah sifat yang menjamin konsistensi varians residual di seluruh rentang nilai prediktor. Hal ini dapat dinilai dengan membuat *scatter plot* dari residual yang diplot terhadap prediksi. Normalitas residual dinilai dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*. Jika nilai p-value lebih tinggi dari 0,05, distribusi residual dianggap normal. Keberadaan multikolinearitas, yang menandakan adanya hubungan yang kuat di antara variabel-variabel independen, dinilai dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang melebihi 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang perlu diperhatikan.

Selain itu, T-test digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari setiap koefisien regresi (variabel independen) pada variabel dependen. Nilai p-value kurang dari 0,05 adalah ambang batas untuk lulus tolak ukur T-test. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak yang signifikan secara statistik dalam memprediksi variabel dependen. Uji F mengevaluasi signifikansi statistik dari model regresi secara keseluruhan. Jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel dan nilai p-value kurang dari 0,05, maka model regresi secara keseluruhan dianggap signifikan, yang menunjukkan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang menunjukkan hubungan linier yang signifikan dengan variabel dependen. Selanjutnya, koefisien determinasi, umumnya dikenal sebagai R-square (R^2), juga diuji.

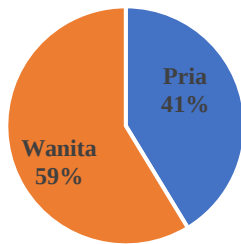
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari responden, berikut adalah hasil data jenis kelamin dari responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	19	41,3%
Wanita	27	58,7%
total	46	100%

Tabel 1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin.



Gambar 3. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih sedikit dibandingkan dengan responden wanita, yakni pria sebanyak 19 responden (41%) sementara responden wanita sebanyak 27 responden (59%).

Uji Validitas

Berdasarkan pada tabel r hitung, apabila $N = 46$, maka nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,290 sehingga keputusan data yang diperoleh valid atau tidaknya berdasarkan sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 2. Kompensasi

Pernyataan	Total Validitas	Keterangan
K1	0,674	VALID
K2	0,829	VALID
K3	0,803	VALID
K4	0,622	VALID
K5	0,569	VALID
K6	0,685	VALID

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel independent (X1) yaitu kompensasi memiliki 6 pernyataan yang diolah dengan SPSS. Semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dinilai valid karena r hitung $>$ r tabel (0,290). Artinya, faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi di dalam kuesioner ini, yaitu gaji, bonus, dan lainnya adalah valid.

Tabel 3. Lingkungan Kerja

Pernyataan	Total Validitas	Keterangan
LK1	0,470	VALID
LK2	0,541	VALID
LK3	0,631	VALID
LK4	0,676	VALID
LK5	0,747	VALID
LK6	0,717	VALID
LK7	0,731	VALID
LK8	0,709	VALID

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Berdasarkan Tabel 3, analisis data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel independen (X2), yaitu lingkungan kerja, terdiri dari 8 pernyataan yang valid. Validitas dinilai dengan membandingkan koefisien korelasi yang diestimasi (nilai r) dari setiap pernyataan dengan koefisien korelasi kritis (nilai r tabel) sebesar 0,290. Mengingat bahwa semua pernyataan memiliki angka yang lebih besar dari jumlah yang sesuai dalam tabel referensi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mengenai lingkungan kerja adalah valid. Kuesioner dapat diandalkan untuk menilai karakteristik lingkungan kerja yang disebutkan dalam penelitian ini, termasuk kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan keadaan fasilitas kantor.

Tabel 4. Budaya Organisasi

Pernyataan	Total Validitas	Keterangan
BO1	0,606	VALID
BO2	0,746	VALID
BO3	0,727	VALID
BO4	0,732	VALID
BO5	0,608	VALID
BO6	0,291	VALID
BO7	0,682	VALID
BO8	0,594	VALID

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, sebagaimana dibuktikan oleh Tabel 4, menunjukkan bahwa variabel bebas (X3), yaitu budaya organisasi, terdiri dari delapan pernyataan, yang semuanya dianggap valid. Dengan menggunakan nilai r tabel sebesar 0,290, kebenaran setiap pernyataan dipastikan dengan membandingkan nilai r hitung. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner budaya organisasi valid, karena nilai r hitung semua pernyataan melebihi r tabel. Dengan demikian, kuesioner karakteristik budaya organisasi, yang meliputi analisis presisi, orientasi tujuan, pengambilan risiko, dan kreativitas, dapat dipercaya untuk mengevaluasi aspek-aspek spesifik budaya organisasi yang menjadi subjek penelitian ini.

Tabel 5. Kepuasan Kerja

Pernyataan	Total Validitas	Keterangan
KK1	0,564	VALID
KK2	0,798	VALID
KK3	0,769	VALID
KK4	0,676	VALID
KK5	0,688	VALID
KK6	0,665	VALID
KK7	0,625	VALID
KK8	0,671	VALID
KK9	0,580	VALID

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Berdasarkan Tabel 5, analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja memiliki 9 pernyataan yang valid. Validitas ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi estimasi (nilai r) setiap pernyataan dengan koefisien korelasi acuan (nilai r tabel) sebesar 0,290. Karena semua pernyataan memiliki koefisien korelasi estimasi (nilai r) yang melampaui nilai kritis dalam tabel, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner kepuasan kerja valid. Item kuesioner yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti gaji, kontribusi, kepuasan, kesesuaian, dan supervisor, dapat dipercaya untuk mengevaluasi aspek-aspek spesifik kepuasan kerja yang sedang diselidiki dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen (X1) kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0.7 < 0.792$, yang mengindikasikan bahwa reliabilitas dianggap memuaskan. Nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa jika lebih banyak studi penelitian dilakukan mengenai dampak gaji terhadap kepuasan kerja, maka temuannya akan secara konsisten memberikan hasil yang sama.

Tabel 7. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel independen (X2) lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0.7 < 0.809$, menunjukkan bahwa reliabilitas dianggap memuaskan. Nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa jika

penelitian mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diulang, maka hasil yang diperoleh akan konsisten.

Tabel 8. Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel independen (X3), yang mewakili budaya organisasi, memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,7 < 0,780$. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel tersebut cukup memadai. Nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa jika dilakukan beberapa penelitian mengenai dampak budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja, maka hasil penelitian tersebut akan secara konsisten memberikan hasil yang sama.

Tabel 9. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel independen (Y) kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,7 < 0,843$, menunjukkan bahwa reliabilitas dianggap memuaskan. Nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa jika penelitian mengenai kepuasan kerja diulang, hasil yang diperoleh akan konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40695534
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.058
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai uji normalitas sebesar 0,200, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi mengikuti pola normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang dilakukan oleh peneliti secara akurat merepresentasikan distribusi yang sebenarnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji hubungan atau korelasi antara masing-masing variabel dengan model regresi, dengan harapan tidak terjadi korelasi antar variabel. Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.741	5.006		-1.546	.130		
	X1	.769	.156	.497	4.946	.000	.728	1.373
	X2	.237	.124	.179	1.913	.063	.837	1.195
	X3	.511	.150	.368	3.416	.001	.633	1.579

a. Dependent Variable: Y

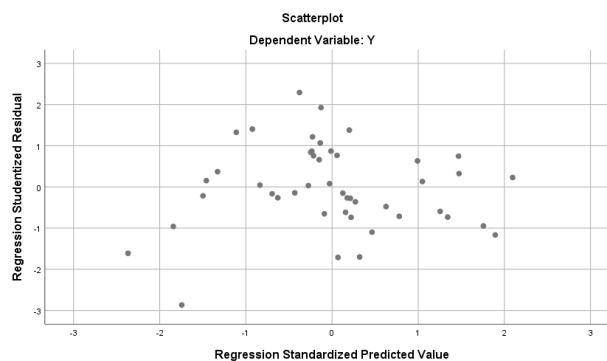
a. Dependent Variable: Y

Tabel 11 memberikan informasi mengenai nilai toleransi dan nilai VIF variabel-variabelnya. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai toleransi sebesar 0,728 dan 1,373, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,837 dan 1,195, dan variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai toleransi sebesar 0,633 dan 1,579. Masing-masing variabel bebas memenuhi kriteria toleransi dan VIF, yakni memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas. Dengan demikian, syarat untuk melakukan pengujian regresi berganda, yaitu tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas, telah terpenuhi. Studi ini menggunakan model regresi berganda untuk mengevaluasi ketepatan korelasi antara kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah ada perbedaan dalam varians dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas memberikan hasil sebagai berikut:

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Hasil Analisis Uji T

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.741	5.006		-1.546	.130
	X1	.769	.156	.497	4.946	.000
	X2	.237	.124	.179	1.913	.063
	X3	.511	.150	.368	3.416	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05. Jika nilai estimasi lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Di sisi lain, jika nilai estimasi di bawah 0,05, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Kriteria tambahan yang digunakan untuk pengambilan keputusan melibatkan perbandingan nilai t yang dihitung dengan nilai t kritis dari tabel t. Jika nilai t yang dihitung melampaui nilai t kritis, ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki dampak substansial pada variabel Y. Sebaliknya, jika nilai t yang dihitung lebih rendah dari nilai t kritis, tidak ada efek signifikan yang diamati. Temuan yang diperoleh dari data yang disajikan dalam Tabel 12 adalah sebagai berikut: Temuan uji hipotesis awal menunjukkan bahwa nilai t yang diestimasi sebesar 4,946 melampaui nilai t tabel sebesar 2,018. Selanjutnya, pengaruh upah (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara statistik tidak signifikan, dengan nilai 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat signifikansi sedang dalam hal kepuasan kerja dan kepuasan menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan kepuasan batin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap PT XYZ. Hipotesis nol (Ho) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) didukung.

Pada uji hipotesis kedua, nilai t hitung sebesar 1,913 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,018, dan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,063 lebih tinggi dari ambang batas 0,05. Diterimanya hipotesis nol (Ho) dan ditolaknya hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang substansial antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT XYZ. Hipotesis ketiga diuji dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,416 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,018. Nilai p pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,001, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT XYZ memiliki pengaruh yang cukup besar, sehingga hipotesis (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.948	3	194.983	31.412	.000 ^b
	Residual	260.705	42	6.207		
	Total	845.652	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Responden 2023, (n=46)

Untuk mengonfirmasi temuan penelitian ini, digunakan uji taraf signifikansi dengan ambang batas 0,05. Apabila nilai F taksiran lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05, berarti faktor-faktor bebas dan variabel terikat tidak saling memengaruhi secara simultan. Namun demikian, faktor-faktor bebas tersebut berdampak secara simultan terhadap variabel terikat apabila nilai F taksiran berada di atas nilai F tabel atau apabila

nilai signifikansi di bawah 0,05. Dalam penelitian ini, nilai F tabel sebesar 2,84 dihitung dengan menggunakan rumus F ($k; n-k$), di mana k adalah 3 dan n adalah 46.

Temuan ANOVA pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,41 berada di atas nilai kritis 2,84, sedangkan nilai signifikansi 0,00 berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa perpaduan budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan remunerasi pada PT XYZ memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pekerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.670	2.491

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Responden 2023, ($n=46$)

Kolom R square pada Tabel 14 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaji terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,692 atau 69,2%. Sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Berdasarkan hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan karyawan. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di berbagai lingkungan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. XYZ sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Salisu et al. (2015) pada karyawan bank di Nigeria menemukan bahwa kompensasi yang mereka terima memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Studi Yaseen (2013), yang menyelidiki hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja di industri pendidikan tinggi Pakistan, juga mengkonfirmasi temuan serupa.

Selain itu, temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muguongo et al. (2015) pada guru sekolah menengah di Kenya. Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh komponen kompensasi seperti gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Hal ini mendukung argumen bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dengan kompensasi yang adil dan memadai.

Temuan ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi yang baik sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat membantu PT. XYZ mempertimbangkan dan memperbaiki kebijakan kompensasi mereka saat ini untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Ini akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. XYZ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,63, yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan di berbagai lingkungan organisasi karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan faktor yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan PT. XYZ. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015)

pada karyawan dari berbagai industri di Pakistan menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian lainnya di sektor perbankan Ghana menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja (Agbozo et al., 2017).

Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian lainnya yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja di industri telekomunikasi India (Saxena & Kaur, 2014). Mereka menemukan bahwa, meskipun ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja, efeknya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan situasinya di tempat kerja.

Mungkin ada beberapa alasan mengapa hasil ini berbeda, seperti budaya organisasi yang berbeda, jenis industri, atau karakteristik karyawan PT. XYZ. Selain itu, mungkin ada faktor lain yang lebih penting yang mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan ini, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, atau elemen intrinsik lainnya.

Hasilnya menunjukkan bahwa PT. XYZ mungkin perlu mengevaluasi kembali hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk mempertahankan standar yang baik untuk lingkungan kerja dan berkonsentrasi pada hal-hal lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Hasil uji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis nol (H_0) ditolak, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi di berbagai perusahaan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada seberapa puas karyawan PT. XYZ dengan pekerjaan mereka. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Belias dan Koustelios (2014) pada karyawan bank di Yunani menemukan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka; penelitian tersebut menemukan bahwa budaya adhokrasi dan klan meningkatkan kepuasan kerja.

Studi Tsai (2011), yang menyelidiki hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja di rumah sakit Taiwan, juga mengkonfirmasi temuan serupa. Penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang, tetapi juga berfungsi sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan seseorang dan tingkat kepuasan kerja seseorang.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shurbagi dan Zahari (2012) tentang perusahaan minyak di Libya. Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja terkait dengan budaya organisasi; budaya yang berfokus pada hubungan manusia menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya membangun dan mempertahankan budaya perusahaan yang positif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Bagi PT. XYZ, temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi dan memperkuat elemen budaya perusahaan yang mendukung kepuasan karyawan, seperti nilai-nilai perusahaan, standar kerja, dan praktik manajemen yang mendukung.

PT. XYZ dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka karena mereka tahu bahwa budaya perusahaan sangat memengaruhi kepuasan karyawan. Pada akhirnya, ini dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hasil Uji Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ

Berdasarkan hasil uji tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan karyawan secara bersamaan. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di berbagai lingkungan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di PT. XYZ adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Khanna (2014) pada karyawan bank di India menemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersamaan sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Mereka menekankan betapa pentingnya menggunakan pendekatan holistik untuk meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017), mereka menyelidiki bagaimana lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara keseluruhan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) pada karyawan perusahaan manufaktur di Indonesia. Mereka menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 68,2% terhadap variasi kepuasan karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa menggunakan strategi multifaktor dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini dapat membantu PT. XYZ membuat rencana komprehensif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan seluruh hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

PT. XYZ dapat menentukan dan menerapkan strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan kepuasan karyawannya dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup perubahan pada sistem kompensasi, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan budaya perusahaan. Diharapkan bahwa tindakan ini akan meningkatkan kepuasan karyawan selain meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan..

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa PT XYZ telah mengidentifikasi sejumlah elemen signifikan yang memengaruhi kebahagiaan karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kepuasan karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Lebih jauh, lingkungan kerja memiliki efek buruk yang nyata terhadap kepuasan karyawan, tetapi temuan tersebut tidak signifikan secara statistik ($0,63 < 0,05$) sampai batas tertentu. Lebih jauh, pengaruh budaya organisasi terhadap kebahagiaan karyawan di PT XYZ telah dibuktikan secara empiris, dengan tingkat signifikansi statistik di bawah 0,05. Akhirnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT XYZ terutama dipengaruhi oleh kombinasi kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Pengaruh ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung yang melebihi nilai tabel F ($31,41 > 2,84$). Temuan ini menyoroti signifikansi ketiga elemen ini dalam memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan teori motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya komponen-komponen tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan bukti empiris dalam konteks perusahaan di Indonesia, dengan penekanan khusus pada PT XYZ.

Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini memberikan saran praktis kepada manajemen PT XYZ mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mengevaluasi kemungkinan untuk memodifikasi kebijakan kompensasi untuk menjamin bahwa kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, kepuasan dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan pembentukan budaya organisasi yang kuat dan mendukung serta penanaman lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Diharapkan dengan penerapan temuan-temuan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

REFERENSI

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Rahayu, M., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 3(1).
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132–149.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Christanto, C., & Kadarusman, K. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global: Kajian ...*, 6, 65–74. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/1112>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Jeong, Y. (2019). Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19). <https://doi.org/10.3390/su11195412>
- Lewa, F. A., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Budaya Organisasi dan OCB Pegawai. *Jurnal Sublimapsi*, 2(3), 74. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i3.18062>
- Lubis, A. P., & Setiawati, C. I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Dagang Pratama (Kecamatan Stabat, Sumatera Utara) The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance At Pratama Trading Unit (Sub Stabat, North Sumatra)*.
- Mahapatro, B. (2021). *Human resource management*. New Age International (P) ltd.
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Muguongo, M. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3, 47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124418>

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Pertiwi, V. A., Pratiwi, D. E., & Meitasari, D. (2022). Pengoptimalan Kepuasan Karyawan dalam Upaya Penguatan Keberlanjutan Badan Usaha Milik Desa. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 27(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/jkb.v27i2.55313>
- Rachman Putra, A., & Mardikaningsih, R. (2021). *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi*. 6(1).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention*. Udayana University.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business & Management Review*, 6(4), 282.
- Saxena, H., & Kaur, G. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Global Advancements In Hrm: Innovations And Practices*, 145.
- Sharma, J. P., & Khanna, S. (2014). Corporate social responsibility, corporate governance and sustainability: Synergies and inter-relationships. *Indian Journal of Corporate Governance*, 7(1), 14–38.
- Shurbagi, A. M., & Zahari, I. Bin. (2012). The relationship between organizational culture and job satisfaction in national oil corporation of Libya. *International Journal of Humanities and Applied Sciences*, 1(3), 88–93.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 1–9.
- Vahera, D., & O. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/149>
- Wibowo, S., Christian, M., Sunarno, S., & Yuniarto, Y. (2022). Determinants of stress recognition and job satisfaction in hospitals for health professionals in Indonesia. *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 15(1).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).
- Yaseen, A. (2013). Effect of compensation factors on employee satisfaction-a study of doctor's dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 142.
- Yuniarto, Y. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dosen Tetap Di Universitas Bunda Mulia. *Business & Management Journal Bunda Mulia*, 8(1).
- Yuniarto, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional Pada Pts X Di Jakarta. *Business Management Journal*, 9(1).
- Yuniarto, Y., Christian, M., & Paramitha, C. (2023). THE IMPACT OF LOCUS CONTROL AS A MEDIATOR ON JOB SATISFACTION IN XYZ'S NON-FRANCHISE BUSINESS. *Proceeding of International Conference on Entrepreneurship (IConEnt)*, 2, 22–29.
- Yuniarto, Y., & Susanto, U. N. (2020). Determinan Budaya Berbagi Pengetahuan di Lingkungan Kerja pada Karyawan Perusahaan Pertambangan. *Business Management Journal*, 15(2).

Zulkarnaen, W. (2018). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran*. 2(2), 2621–5306.