

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan**

**Richadatul Aisy<sup>1\*</sup>, Bambang Sutikno<sup>2</sup>, Yufenti Oktafiah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

***Abstract:** In this study, there are problems related to employee job satisfaction that are less considered, such as inappropriate and unfair compensation and an unfavorable work environment. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at CV Karya Geni, Mayangan, Pasuruan City. This research uses qualitative methods that are quantified by distributing questionnaires and interviews. The sampling technique in this study uses the census technique or the entire population with a total of 35 people. The results showed that (1) there is a significant influence between compensation and work environment variables on employee job satisfaction with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . (2) compensation has a significant influence on employee job satisfaction with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . (3) work environment has a significant influence on employee job satisfaction with a significance value of  $0.000 < 0.05$  (4) compensation and work environment have an influence of 76.8% on employee job satisfaction and the remaining 23.2% is explained by other variables not included in the model.*

**Keywords:** Compensation; Work Environment; Job Satisfaction; Employees

**Paper type:** Research paper

**\*Corresponding author:** [oktaviavnty@gmail.com](mailto:oktaviavnty@gmail.com)

Received: 28 Desember 2022; Accepted: 18 Februari 2024; Published: 16 Juni 2024

**Cite this document:** Aisy, R., Sutikno, B., & Oktafiah, Y. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. BISEI : Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam, 9(1), 22–29.

<https://doi.org/10.33752/bisei.v9i1.6163>

***Abstrak:** Pada penelitian ini terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang kurang diperhatikan seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak adil serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada CV Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau seluruh populasi dengan jumlah 35 orang. Hasil penelitian memperlihatkan jika (1) terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (2) kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (4) kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 76,8% pada*

*kepuasan kerja karyawan dan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.*

**Kata kunci:** *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Karyawan*

## **Pendahuluan**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin, sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran, maupun manusia. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu pemerintah dalam upaya ini mengesahkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pemerintah menganggap Undang-Undang ini mampu menaikkan nilai investasi, lapangan pekerjaan lebih luas, dan memaksimalkan kemampuan tenaga kerja serta memudahkan perizinan agar investasi bisa masuk dengan mudah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin karyawan dalam perusahaan dapat bekerja maksimal. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Lindasari et al., 2022). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Susilo, 2020)

Kepuasan kerja juga tidak bisa dipisahkan dengan kompensasi karena pemenuhan kebutuhan karyawan yang semakin meningkat, dapat disesuaikan dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji/upah yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sehingga dengan seiringnya para karyawan termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai (Rahayu & Pramularso, 2019)

Disisi lain faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang nantinya akan meningkatkan motivasi kerja sehingga menimbulkan

kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja perusahaan kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan (Bisnis et al., 2020)

Salah satu sentral industri cor logam, kuningan dan permesinan di Kota Pasuruan Jawa Timur adalah CV. Karya Geni. Produk yang dihasilkan dari CV. Karya Geni sebagai industri cor logam, kuningan serta permesinan dari Kota Pasuruan telah menjadi salah satu pilihan supplier dari berbagai macam produk, terutama pada produk variasi motor, tidak luput dari permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawannya. Pengusaha dinilai kurang bijak memberikan kompensasi, yaitu upah disesuaikan dengan hasil kerja karyawan dan dihitung per unit produk yang diselesaikan karyawan, setiap pengerjaan produk tentunya mempunyai tingkat kesulitan tersendiri sesuai model yang dikerjakan. Apabila dalam pengerjaan produk tersebut terdapat kesalahan maka karyawan diharuskan langsung memperbaikinya, hal ini mengakibatkan karyawan terhambat mengerjakan produk selanjutnya yang berdampak pada penghasilan karyawan itu sendiri. Selain itu menurut karyawan CV. Karya Geni lingkungan kerja di mana mereka bekerja berada di ruangan panas, kebisingan yang terlalu keras, menggunakan alat kerja yang bisa membahayakan diri, terkadang jam kerja melebihi batas jam kerja apabila perusahaan menuntut menyelesaikan target pesanan. Karyawan CV. Karya Geni merasa kondisi fisik mereka menurun, mudah merasa lelah, pegal, mengantuk dan sebagainya. Bahkan seringkali mereka mempermasalahkan pembagian kerja dan terjadi perselisihan sesama pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan.

### **Metode Penelitian**

Desain Penelitian bersifat deskriptif korelasional, yakni untuk memahami gejala atau fenomena secara mendalam yaitu menggambarkan dan menginterpretasi objek penelitian sesuai dengan apa adanya dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Pengumpulan datanya melalui metode wawancara dan kuesioner secara sensus. Analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan melalui skala likert lalu dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 35 orang yang pengambilan datanya dilakukan secara sensus. Tempat penelitian dilakukan di CV. Karya Geni Pasuruan yang berlokasi

di Jalan Kolonel Sugiyono No. 5, Kelurahan Mayangan Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67132, Indonesia.

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan beberapa teknik yaitu riset pustaka dan riset lapangan dan pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, dengan teknik analisis data seperti analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji-F dan uji-t) dan analisis koefisien determinan (adjusted R<sup>2</sup>).

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian yang diperoleh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta hasil penelitian yang diperoleh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan**

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari F hitung lebih besar dari F tabel ( $57,201 > 3,29$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dimana kepuasan kerja sendiri adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penelitian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan finansial. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi interpersonal maupun fasilitas, dapat menciptakan atmosfer positif yang mendukung kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merujuk pada pernyataan emosional positif atau pengalaman menyenangkan yang dihasilkan oleh hubungan positif antara karyawan dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi dan lingkungan kerja CV, Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan harus bisa mengkalaborasi dengan baik sehingga karyawan cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Setyorini et al 2021) yang mengungkapkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung  $46,241 > F$  tabel  $3,44$  dan sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya jika karyawan menerima kompensasi yang cukup dan sesuai dengan kebutuhannya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, jika lingkungan kerja karyawan kondusif dan aman juga akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan**

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung yang didapat lebih besar dari nilai T tabel yaitu  $3,837 > 2,03693$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,001$  ( $\text{sig} < 0,05$ ). Dengan pengaruhnya sebesar  $0,320$  artinya, jika kompensasi naik 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar  $0,320$  dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sofyandibahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan sebagai bentuk biaya yang memang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga dengan memberikan perhatian yang lebih terkait indikator-indikator kompensasi yang ada karyawan dapat memberikan imbalan prestasi kerja kepada perusahaan sebagai bentuk kepuasan kerjanya yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azhar et al (2020) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan nilai t hitung ( $8,965$ )  $>$  t tabel ( $2,036$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa menambahkan kompensasi bisa meningkatkan kepuasan kerja karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi juga sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang di bebaskan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan**

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung yang didapat lebih besar dari nilai T tabel yaitu  $10,392 > 2,03693$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  ( $\text{sig} < 0,05$ ). Dengan pengaruhnya sebesar  $0,866$  artinya, jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar  $0,866$  dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja

perusahaannya, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan maka dengan itu perusahaan CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan harus saling bekerja sama dengan karyawan dalam menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik dari segi kebersihan lingkungan perusahaan serta perusahaan harus memfasilitasi dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sampai dengan suasana lingkungan kerja yang harmonis dengan seluruh anggota perusahaan CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susilo (2020) yang menghasilkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,162, dan nilai  $t$  hitung  $1,824 > t$  tabel  $1,66298$  dengan nilai signifikan  $0,048 < 0,05$  yang artinya bahwa lingkungan kerja dalam hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja karena semakin tinggi lingkungan kerja yang digunakan seseorang maka kepuasan kerja juga meningkat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni Pasuruan dengan nilai koefisien korelasinya ( $R$ ) sebesar 0,884 dikatakan sangat kuat karena nilai koefisien mendekati -1 atau 1 hubungan antara dua variabel sangat kuat. Pada prosentase dari pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kapuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menerangkan variabel penelitian sebesar 0,768 atau 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pengaruh dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan adalah lingkungan kerja ( $X_2$ ) dilihat dari koefisien regresi variabel lingkungan kerja (1,095) lebih besar dari koefisien regresi kompensasi (0,388). Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan menganggap bahwa kompensasi untuk bidang pekerjaan mereka di perusahaan manapun yang sejenis akan sama. Oleh karena itu Peningkatan kepuasan kerja dapat ditekankan pada suasana kerja yang mendukung pelaksanaan kerja dari segi kebersihannya dan pencahayaan yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang berkontribusi positif terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan bebas dari intrik, hubungan yang harmonis mempengaruhi dalam menjaga kepuasan dan motivasi untuk tetap bekerja, fasilitas

lengkap untuk menunjang pekerjaan, dan fasilitas yang tersedia mendukung produktivitas dalam bekerja. Dengan perusahaan memperhatikan hal tersebut perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai F hitung yang didapat lebih besar dari nilai F tabel yaitu  $57,201 > 3,29$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,00$  ( $\text{sig} < 0,05$ ).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung yang didapat lebih besar dari nilai T tabel yaitu  $3,837 > 2,03693$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,001$  ( $\text{sig} < 0,05$ ).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung yang didapat lebih besar dari nilai T tabel yaitu  $10,392 > 2,03693$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  ( $\text{sig} < 0,05$ ).
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $1,095$ ) lebih besar dari koefisien regresi kompensasi ( $0,388$ ). Dari nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,768$  menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar  $76,8\%$  sedangkan sisanya sebesar  $23,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

### **Saran**

1. Bagi penelitian selanjutnya  
Sebaiknya menambah faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini dimaksudkan agar informasi yang dihasilkan lebih lengkap dan menyeluruh yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang lebih komprehensif.
2. Bagi CV. Karya Geni Pasuruan  
Pihak manajemen dapat mempertahankan perhatiannya terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yang sudah dilakukan yang sesuai dengan kebijakan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung serta kebijakan terkait lingkungan kerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja mengerahkan semua kemampuannya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.
3. Bagi Lembaga Universitas Merdeka Pasuruan

Sebagai lembaga universitas yang berkomitmen terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sangat penting untuk memahami dampak dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan perbaikan kebijakan kompensasi dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap nilai yang diberikan oleh lembaga. Selain itu, memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu menciptakan atmosfer positif yang dapat memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### 4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kepuasan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang kepuasan kerja maka perlu modifikasi variabel-variabel independen atau menambah variabel. Sehingga akan bervariasi dalam melakukan penelitian.

#### Referensi

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bisnis, P. A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2020). 1,2) 2). 7(2), 6497–6505.
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- 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>
- Setyorini, W., Arifin, & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. *Magenta*, 10(1), 9–23.
- Susilo, A. W. S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung. *Jurnal Relevansi Ekonomoi Dan Bisnis*, 4(1), 1–11.