

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

MAULANA ALMEYDA
YUPITER GULO

Trisakti School Of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
maulanaalmeyda43@gmail.com; yupiter@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The research aims to determine the effect of compensation, work environment, and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Mandiri Matahari Logistics. This study uses all employees as the population as well as the sample of this study and uses a saturation technique to take a sample of 70 employees. Primary data was collected by distributing research questionnaires with a Likert scale. By using multiple linear regression analysis, the results of the research by testing three hypotheses show that there is a significant and positive influence of compensation, work environment and organizational culture variables on job satisfaction variables. Thus, companies need to pay serious attention to the three main variables because they determine employee job satisfaction.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction*

Abstrak: Riset bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel penelitian ini dan menggunakan teknik jenuh untuk mengambil sampel sebanyak 70 orang karyawan. Data primer dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner penelitian dengan skala Likert. Dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda, hasil penelitian dengan menguji tiga buah hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan arahnya positif variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada tiga variabel utama karena menjadi penentu kepuasan kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia, modal dan informasi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa perusahaan, dituntut cepat tanggap terhadap persaingan dan perubahan pasar, sehingga perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Secara langsung keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri.

Obyek penelitian ini pada PT. Mandiri Matahari Logistik, perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa export import, berdiri sejak tahun 1996 dan sebagian besar dimiliki oleh Hitachi Transport System.

Pada dasarnya perusahaan yang beroperasi di bidang apapun baik perdagangan maupun jasa, memiliki tujuan untuk mencapai target perusahaan secara efektif dan efisien. Hal tersebut membuat manajemen perusahaan dituntut untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, serta melakukan pengawasan agar sumber daya manusia perusahaan dapat dilakukan dengan tepat dan berhasil. Karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi berperan penting agar perusahaan dapat berkembang dan mampu memiliki daya saing yang tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai targetnya.

Tabel 1 Turnover Karyawan PT. Berdikari Matahari Logistik Periode 2017-2021

Tahun	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar (orang)	Persentase
2017	11	8	9,8%
2018	10	9	10%
2019	8	11	13%
2020	6	12	15,5%
2021	3	14	20%

Sumber : Data PT. Berdikari Matahari Logistik

Data yang ada dalam tabel 1, nampak tahun 2017 karyawan masuk sebesar 11 orang dengan turnover karyawan sebanyak 8 orang yang keluar dengan persentase 9,8%, pada tahun 2018 telah terjadi karyawan masuk sebesar 10 orang dengan turnover karyawan sebanyak 9 orang yang keluar dengan persentase 10%, pada tahun 2019 telah terjadi karyawan masuk sebesar 8 orang dengan turnover karyawan sebanyak 11 orang yang keluar dengan persentase 13%, pada tahun 2020 telah terjadi karyawan masuk sebesar 6 orang dengan turnover karyawan sebanyak 12 orang yang keluar dengan persentase 15,5%, dan pada tahun 2021 telah terjadi karyawan masuk sebesar 3 orang dengan turnover karyawan sebanyak 14 orang yang keluar

dengan persentase 20%. Permasalahan kepuasan kerja karyawan yang dihadapi perusahaan ditandai dengan peningkatan *turnover* karyawan. Pada tabel 1 karyawan yang keluar dari perusahaan terlihat naik dari tahun 2017 – 2021 selalu meningkat.

Berdasarkan data-data yang sebagai fenomena bisnis, maka penelitian ini merumuskan tiga buah masalah yaitu (i) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, (ii) apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan (iii) apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Evi Damayanti, Ismiyati (2020). Hasil

penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Permadi, 2017; Sugiyarti, 2020; Utami, 2019; Rahmanningtyas, 2020; Marlinah dan Azwina, 2020; Prasetyo, 2019). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Djaelani dan Priyono, 2020). Lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Djaelani dan Priyono, 2020; Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini, 2020) Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *kepuasan kerja* (Prayekti dan Sekarini, 2020; Djaelani, dan Priyono, 2020). Budaya organisasi, hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Damayanti dan Ismiyati, 2019; Herianto dan Azhari ., 2021; Rolinda, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Wulandari dan Tanjung, 2019).Ini semua jadi *gap-riset*

Kerangka Teoritis

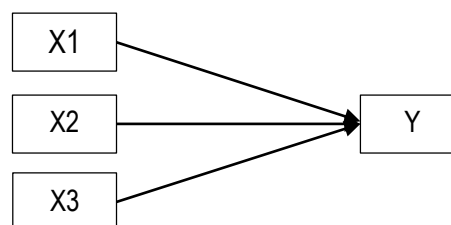
Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. (Hasibuan, 2017; Siswanto, 2011; Panggabean

2017). Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. (Nitiesimo, 2013; Sunyoto, 2018;Pranitasari,2019).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dipelajari, diyakinkan dan memiliki standar pengetahuan, moralitas, hukum, dan sikap seperti yang disampaikan oleh individu, organisasi, atau komunitas untuk berperilaku sesuai dengan bagaimana kebiasaan dasar memandangnya. (Robbins, 2006; Djokosantosa, 2003; Amelia 2014). *Kepuasan Kerja* (Kunartinah, 2012; Supatmi dan Nimran, 2014; Sutrisno, 2013).

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki 3 hipotesis yaitu H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *kepuasan kerja* karyawan PT. Berdikari matahari Logistik. H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *kepuasan kerja* karyawan dealer PT. Berdikari matahari Logistik. H3: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *kepuasan kerja* karyawan dealer PT. Berdikari matahari Logistik. Berdasarkan hipotesis tersebut maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.

Model penelitian seperti dalam gambar berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan:

- X1 : Kompensasi
X2 : Lingkungan kerja
X3 : Budaya Organisasi
Y : Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Pada penelitian ini bersifat kausalitas. Menurut Sugiyono (2019, 66) menjelaskan penelitian kausal adalah penelitian yang berguna melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat, sifatnya sebab akibat. Sampel yang digunakan pada penelitian yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang, tidak termasuk pimpinan cabang. Skala likert digunakan peneliti dalam riset ini. Menggunakan teknik sampling jenuh, dan *Non-probability Sampling* untuk pengambilan sampel .

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Untuk kepentingan penelitian ini, maka operasional menggunakan pengertian mengenai 4 variabel berikut yaitu:

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang berupa finansial, finansial tidak langsung, non finansial, dan lingkungan pekerjaan yang dimana karyawan merasa adil dalam menerimanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Budaya organisasi merupakan persepsi yang dianut oleh seluruh anggota didalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan, prestasi yang dicapai, dan pengakuan terhadap pekerjaan tersebut.

HASIL PENELITIAN

Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dan sisanya sebanyak 19

orang berjenis kelamin perempuan. Dari gambar 4.1 di atas dapat diketahui persentase jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 69.9 % dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 26 %. jumlah responden dengan umur > 25 Tahun sebanyak 32 orang, responden dengan umur > 30 Tahun sebanyak 19 orang, responden dengan umur > 50 Tahun sebanyak 19 orang responden. Dari gambar 4.2 diatas dapat diketahui dari total 70 orang karyawan Produksi PT. Berdikari Matahari Logistik, persentase jumlah responden dengan umur > 25 Tahun sebesar 43.8 %, persentase responden dengan umur > 30 Tahun sebesar 26.0%, persentase responden dengan umur > 50 Tahun sebesar 26.0%. responden dengan masa kerja 2-4 Tahun sebanyak 19 orang, responden dengan masa kerja 5-8 Tahun sebanyak 44 orang, dan responden dengan masa kerja > 9 Tahun sebanyak 7 orang. Dari gambar 4.3 diatas dapat diketahui persentasi responden dengan masa kerja 2-4 Tahun sebesar 26,0%, persentase responden dengan masa kerja 5-8 Tahun sebesar 60,3% , dan persentase responden dengan masa kerja > 9 Tahun sebesar 9,6%. responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 36 orang, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang. Dari gambar 4.4 diatas dapat diketahui persentasi responden dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 34,2%, persentase responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 49,3% , dan persentase responden dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 12,3%.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, komitmen organisasional, dan indikator variabel dependen yaitu

organizational citizenship behavior memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang menunjukkan r_{hitung} positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlatiom	r table	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,618	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,603	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,717	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis data primer, hasil pengelolaan statistik, lampiran..

Dari tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X₁) sebesar 0,618, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,924, Budaya Organisasi (X₃) sebesar 0,603

dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,71, mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang artinya reliabel, dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	10,132	2,905	,005
Kompensasi (X1)	0,512	3,314	,015
Lingkungan Kerja (X2)	-0,149	-2,074	,042
Budaya Organisasi (X3)	0,305	2,419	,018

Sumber : analisa data responden diolah dengan program SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda artinya jika nilai Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) adalah 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 10,132. Koefisien Regresi Kompensasi = 0,512 Setiap kenaikan satu satuan variabel (X₁) akan meningkatkan variabel (Y) pada karyawan di PT. Berdikari Matahari Logistik sebesar 0,512satuan, jika nilai (X₂) dan (X₃) dianggap konstan. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja = -0,149 Setiap kenaikan satu

satuan variable (X₂) akan meningkatkan variable (Y) pada karyawan di PT. Berdikari Matahari Logistik sebesar -0,149satuan, jika nilai (X₁) dan (X₃) dianggap konstan. Koefisien Regresi Budaya Organisasi = 0,305 Setiap kenaikan satu satuan variable (X₃) akan meningkatkan variable (Y) pada karyawan di PT. Berdikari Matahari Logistik sebesar 0,305 satuan, jika nilai (X₁) dan (X₂) dianggap konstan.

Tabel 4 Hasil Uji Goodness of Fit Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	F	Sig.
(Constant)	10,132	,005

Sumber : Analisis data primer, hasil pengelolaan statistik, lampiran..

Hasil ANOVA diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yang memiliki arti $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dapat

digunakan dalam penelitian. Berdasarkan tabel 5 pula diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (5,436 > 2,76) sehingga dapat disimpulkan model di atas dikatakan fit.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square
1	0,445 ^a	0,198	0,162

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah dengan program SPSS

Maka diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,445^a yang artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik besarnya variasi variabel dependen kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi adalah sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Hasil uji hipotesis yang pertama yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,134 > 1,995 dan nilai (sig) sebesar $0,015 \leq \alpha$ (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Beridkari Matahari Logistik. Hasil uji hipotesis yang kedua yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ -2,074 > 1,995 dan nilai (sig) sebesar $0,042 \leq \alpha$ (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan negatif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Beridkari Matahari Logistik. Hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu

diperoleh nilai $t_{hitung} > 1,995$ dan nilai (sig) sebesar $0,018 \leq \alpha$ (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Beridkari Matahari Logistik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji statistik di dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Beridkari Matahari Logistik. Sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Beridkari Matahari Logistik. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu Variabel penelitian yang digunakan hanya mencakup tiga variabel yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya untuk melakukan penelitian ke perusahaan secara langsung dikarenakan akses keterbatasan peraturan perusahaan. Populasi dan sampel yang digunakan hanya 70

orang yang mencakup semua karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik. Rekomendasi yang diberikan perusahaan yaitu mempertimbangkan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan menerapkannya di dalam pekerjaan. Menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Menambahkan sampel penelitian yang dapat mewakili seluruh karyawan di dalam perusahaan.

REFERENCES

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. Williams. 2018. *Statistics for bussiness and Economics*. 13th Edition. Canada: Nelson Education. Ltd. Hlm 685
- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. Williams. 2018. *Statistics for bussiness and Economics*. 13th Edition. Canada: Nelson Education. Ltd. Hlm 704
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Fandiyanto, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. PASSIFIC AMI ANTON KLATAKAN KABUPATEN SITUBONDO. *Growth*, 19(1), 32-47.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit-Undip. Hlm 45
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit-Undip. Hlm 161
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit-Undip. Hlm 111
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit-Undip. Hlm 137
- Herianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 10(19), 1-11.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.

-
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pramesti, A. A., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pg Rajawali 1 Unit Pg Kreet Baru Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(01).
- Pramesti, A. A., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pg Rajawali 1 Unit Pg Kreet Baru Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(01).
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.
- Prayekti, P., & Sekarini, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja. *EBBANK*, 11(2), 39-44.
- Rahmaningtyas, W., & Widagdo, P. R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 679-689.
- Rolinda, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV SUSAN SPA & RESORT BANDUNGAN. *Prodi Manajemen UPY*.
- Rustanto, A. E. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rutan Klas 1 Cipinang. *PARADIGMA: Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 166-187.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajetmen*, 1(1), 59-70.

- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. hlm. 232.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. hlm. 130.
- Wulandari, D. S., & Tanjung, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 88-99.