



# FokBis

Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi

<https://jurnal.universitaspurtribangsa.ac.id/index.php/fokbis/index>  
ISSN: 2623-2480/ P-ISSN: 1693-5209

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT KAI DAOP 5 Purwokerto

Elsa Nofianingsih<sup>1</sup>, Akhmad Darmawan<sup>2</sup>, Hengky Widhiandono<sup>3</sup>,  
Restu Frida Utami<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2,3,4</sup>  
email: elsanofianingsih2002@gmail.com<sup>1</sup>

### Article Information

#### History of Article:

Received March 4<sup>th</sup> 2024

Accepted May 30<sup>th</sup> 2024

Published June 1<sup>st</sup> 2024

#### DOI:

10.32639/fokbis.v23i1.759



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT KAI DAOP 5 Purwokerto. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel karyawan sebanyak 132 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket, dan data diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan SPSS 20 dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinansi, dan uji t. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Kompensasi; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work motivation, compensation, organizational culture and work environment on employee job satisfaction at the PT KAI DAOP 5 Purwokerto office. This research method uses quantitative methods with an employee population of 132 respondents with a sampling technique using saturated samples. Data collection is through questionnaires, and data is measured using a Likert scale. The data analysis technique uses SPSS 20 with descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and t test. Based on the results of the hypothesis test, it shows that the work motivation variable partially has no significant effect on employee job satisfaction, while the compensation, organizational culture and work environment variables partially have a significant positive effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** Work Motivation; Compensation; Organizational Culture; Work Environment; Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Saat ini, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk tumbuh melalui inisiatif yang meningkatkan kebahagiaan pekerja. Pengusaha harus selalu fokus pada kepuasan kerja karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja dan membantu sumber daya manusia mencapai tujuan bisnis atau organisasi. Hal ini akan membantu pertumbuhannya lebih besar lagi. Karena manusia adalah sumber utama arah, pergerakan, pengembangan, dan pemeliharaan organisasi dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat dan teknologi, sumber daya manusia adalah aset paling berharga (Darmawan & Anggelina, 2022). Memperhatikan kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena dapat menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat di kalangan pekerja terhadap pemberi kerja atau tempat kerjanya.

Menjadi Badan Usaha Milik Negara, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertanggung jawab menyediakan, mengatur, dan mengelola pelayanan transportasi kereta api di Indonesia. PT KAI DAOP 5 Purwokerto terletak di Jln. Jend. Sudirman Barat No.209 Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, dan memiliki sejumlah stasiun yang cukup besar. Purwokerto, Kutoarjo, Kroya, Cilacap, dan Karanganyar adalah beberapa stasiun tersebut. Untuk memberikan layanan pelanggan yang optimal, penyedia jasa transportasi kereta api di Indonesia perlu mengutamakan kepuasan kerja karyawan sebagai aspek mendasar dari manajemen SDM yang unggul. Manajer unit SDM menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto menurun sepanjang tiga bulan sebelumnya. Hal ini diketahui berkat survei yang dilakukan setahun sekali, namun temuannya secara konsisten menunjukkan atau menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut (Nabawi, 2019), merupakan keadaan psikologis positif yang dialami pekerja di tempat kerja ketika kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai. Teori ekspektasi menyatakan bahwa seseorang akan bertindak atau berperilaku tertentu karena didorong oleh harapan akan hasil yang diinginkan, menurut Victor Vroom 1964 (Adamy, 2016). Dalam situasi ini, pengusaha harus memastikan bahwa imbalan yang ditawarkan sesuai dan diinginkan oleh tenaga kerja, serta memperhatikan dan menghubungkan penghargaan yang diterima dengan kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu PT KAI DAOP 5 Purwokerto harus fokus terhadap suatu kepuasan kerja karyawan agar karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Porter (Discrepancy thesis) tahun 1961 menyatakan bahwa jika faktor pekerjaan dapat memuaskan kebahagiaan kerja karyawan, maka kepuasan kerja akan terjadi (Adamy, 2016). Diharapkan penelitian ini dapat mengatasi permasalahan menurunnya rasa kepuasan kerja pada karyawan yang terdapat di PT KAI DAOP 5 Purwokerto dengan mengidentifikasi unsur-unsur yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya dan kondisi yang terjadi saat ini di fasilitas tersebut. Oleh sebab itu, tujuan dari dibuatnya penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dapat berhubungan erat dengan motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Variabel motivasi kerja merupakan variabel pertama yang mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2013): 202 dalam (Adolfina, 2017), pengertian motivasi kerja diartikan menjadi sebuah proses yang perlu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dapat menjelaskan mengenai intensitas, arah, maupun ketekunan seorang individu. Maka patuhlah (Yustika, 2022), Motivasi kerja merupakan proses yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seorang pegawai agar terfokus pada pencapaian sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau suatu organisasi. Akibatnya, pekerja mungkin menjadi lebih termotivasi di tempat kerja dan mungkin terinspirasi untuk terlibat dalam aktivitas tertentu dengan mengembangkan rasa kepuasan. Para peneliti mengetahui dari wawancara yang dilakukan bahwa mutasi karyawan secara rutin

mengakibatkan tingkat demotivasi yang tinggi, yang pada gilirannya menyebabkan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Rotasi karyawan dari satu area ke area lain merupakan jenis perpindahan karyawan yang paling umum. Dikarenakan membutuhkan waktu yang lebih lama bagi mereka untuk terbiasa dengan pekerjaan, akibatnya karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka. Berbagai penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang bersifat positif serta signifikan diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Kajian tersebut antara lain yang telah dilakukan oleh (Mubarqah & Yusuf, 2020); (Sembiring dkk., 2021); (Daniel Hendrawijaya, 2022); (Siregar dkk., 2022); (Pratama dkk., 2022); (Santi & Heryanda, 2022); (Andi Ahmad Cahya Diputra, 2022). Berikutnya patuh (Almaida dkk., 2021) berdasarkan temuan penelitiannya, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan berdasarkan temuan penelitian kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja (Ferry Siswadi, Fitriana Afrianti, 2022).

Kompensasi adalah faktor kedua yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja. Kompensasi diartikan sebagai hasil yang didapatkan oleh para karyawan sebagai suatu bentuk pembayaran atas jasa-jasa yang telah diberikan dan dilakukan oleh para karyawan kepada perusahaan; kompensasi ini dapat datang dalam suatu bentuk barang langsung maupun tidak langsung (Melayu SP Hasibuan 2002:54, dalam (Sofyan Tsauri, 2013)). Menurut (M. A. Kurniawan & Heryanda, 2022) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh imbalan yang seharusnya diterima seorang karyawan sebagai bentuk imbalan atas kinerja yang baik. Membayar karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji dalam organisasi ini, mengingat bonus yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan tidak sesuai dengan preferensinya, sehingga kompensasi menjadi barometer keberhasilan perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Pekerja akan merasa lebih puas jika menerima gaji yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia telah menunjukkan pengaruh positif serta signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja. Kajian tersebut antara lain: (Ni Made Feby Rahayu, I Wayan Widnyana, 2022); (Handoko dkk., 2021); (M. A. Kurniawan & Heryanda, 2022); (Putu dkk., 2022); (Wijaya, 2022). Selanjutnya, temuan penelitian (Ferdian dkk., 2023) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kompensasi. Sementara itu, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja (Palar dkk., 2022).

Budaya organisasi merupakan variabel ketiga yang mungkin berdampak terhadap kepuasan kerja. Persepsi karyawan serta keyakinan, nilai, dan harapan yang membentuknya disebut sebagai budaya organisasi (Gibson et al., 2012: 31 dalam (Adolfina, 2017)). Budaya organisasi menurut (Suryati dkk., 2022) adalah sebuah seperangkat nilai, adat istiadat, dan pedoman yang ditetapkan oleh suatu organisasi yang cukup kuat untuk ditanamkan kepada seluruh anggota organisasi dan membedakannya dari pesaing. Mengingat budaya organisasi suatu perusahaan sangatlah penting, karena inilah perilaku yang akan dilakukan oleh anggota staf baik mengadopsi atau melanjutkan. Menurut data yang dikumpulkan dari perusahaan, sebagian besar karyawan beroperasi dalam sistem tertutup, sehingga menghambat komunikasi dan kolaborasi yang efektif di antara rekan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan dapat memengaruhi seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaan mereka. Sejumlah penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia telah menunjukkan pengaruh positif serta signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut antara lain (Suryati dkk., 2022); (Wuri Pawestri, Muhammad Robi Nurwahyudi, 2022); (Sasongko dkk., 2021); (Sumaila & Rossanty, 2022). Berikutnya, patuh (Hamsal, 2021) Menurut temuan penelitiannya, kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan marginal oleh budaya organisasi. Sedangkan penelitian

terhadap variabel budaya organisasi tidak menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan temuannya (Akbar, 2023).

Lingkungan kerja merupakan faktor keempat yang mungkin mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja, khususnya semua peralatan atau perlengkapan yang terdapat di tempat kerja, cara kerja, dan pengaturan kerja yang dilakukan oleh perorangan maupun kelompok, sebagaimana dikemukakan oleh (Sedarmayanti 2009:2) dalam (Adolfina, 2017). Menurut (Ali suhali, 2022), tujuan lingkungan kerja ialah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sekaligus membantu suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Mengingat lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya, maka hal ini penting untuk dipertimbangkan saat menilai kepuasan kerja karyawan. Arsitektur bangunan yang bersejarah menjadi salah satu hal yang membuat para pekerja di perusahaan tidak puas dengan pekerjaannya. Pegawai akan merasa nyaman dan mampu bekerja seefisien mungkin dalam lingkungan kerja yang sesuai karena kebutuhan kepuasan kerjanya terpenuhi dengan baik oleh sarana dan prasarana. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan berbagai temuan penelitian sebelumnya di Indonesia, antara lain dari penelitian berikut: (Ade Irma, 2020); (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021); (Gowasa, 2022); (Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, 2022); (Erwan & Kurniawan, 2022). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Pradana & Santoso, 2021) Berdasarkan temuan penelitiannya, kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh tempat kerja secara signifikan. Sementara itu, berdasarkan temuan penelitian (Fitria & Chalil, 2023) kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja menurut Robbins (1996:179) dalam (Sofyan Tsauri, 2013) adalah watak atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam bekerja. Karena karyawan adalah makhluk sosial dan sumber daya utama yang dibutuhkan bisnis untuk mencapai tujuannya, maka sangat penting bagi pemberi kerja untuk memberikan perhatian yang cermat terhadap kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja menurut (Muhamad Akmal, 2022) adalah perasaan puas atau sukses yang dialami seorang karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan menyikapinya dengan positif. Sebaliknya, jika seseorang karyawan yang memiliki sikap buruk terhadap pekerjaannya akan merasa tidak bahagia dengan posisinya. Kepuasan kerja karyawan membentuk sikap mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas, komitmen, dan kenikmatan kerja mereka. Teori kesenjangan yang awalnya dikembangkan oleh Porter (1961) digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori ini, seseorang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara gaji mereka saat ini dan apa yang seharusnya mereka terima. Setiap pekerja ingin perusahaan menghargai pekerjaan yang telah mereka lakukan sama seperti mereka menghargai diri mereka sendiri. Berikut indikator yang digunakan (Putri, 2023) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan: rekan kerja, kondisi kerja, peluang kemajuan, pengawasan yang efektif, manajemen, dan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Kemampuan bertindak atau dalam diri setiap individu yang mendorong dan mengarahkan perilaku disebut sebagai motivasi kerja (Gibson et al., 2012; 126 dalam (Adolfina, 2017). (Yustika, 2022) mengartikan motivasi sebagai segala sesuatu yang mempunyai kekuatan untuk mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan guna meningkatkan tingkat aktivitas dan semangat kerja agar dapat menghasilkan hasil yang terbaik. Peneliti

menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow tahun 1970 dalam penelitian ini (Sofyan Tsauri, 2013) bahwa orang-orang di tempat kerja didorong oleh adanya kebutuhan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan internal. Semangat kerja karyawan akan meningkat ketika mereka mendapat motivasi dalam bekerja. Sikap yang berkembang karena pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya disebut semangat kerja. Sulit untuk memotivasi anggota staf karena mereka semua memiliki kebutuhan, tujuan, dan harapan yang berbeda terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Sejumlah hasil penelitian sebelum-sebelumnya menemukan bahwasanya motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu di berbagai industri, termasuk kinerja sekolah kejuruan guru, pekerja pekerjaan umum dan perencanaan kota, pekerja pertanian perempuan, dan karyawan organisasi manajemen keuangan dan aset. (Siti Nur Hasanah, 2023) menyebutkan ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi individu dalam bekerja, antara lain: Motivasi internal meliputi akuntabilitas, menyelesaikan tugas dengan tujuan yang tepat, menikmati pekerjaan, dan menjunjung tinggi prestasi. Motivator eksternal seperti upayanya yang terus-menerus untuk memenuhi kebutuhannya baik dalam kehidupan maupun pekerjaan, kesenangannya menerima pengakuan atas pencapaiannya, dan keinginannya untuk diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan temuan penelitian terdahulu, menurut (Daniel Hendrawijaya, 2022); (Siregar dkk., 2022); (Pratama dkk., 2022); (Santi & Heryanda, 2022); (Andi Ahmad Cahya Diputra, 2022).

### **H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

#### **Kompensasi**

Menurut Melayu SP Hasibuan, kompensasi adalah segala bentuk pendapatan tunai baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sofyan Tsauri, 2013). (I. S. Kurniawan dkk., 2022) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh manfaat yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas kerja mereka dalam memajukan bisnis. Memberikan remunerasi atau penghargaan jasa sesuai dengan pekerjaan ialah salah satu pendekatan untuk dapat meningkatkan sebuah rasa kepuasan kerja karyawan dan mendorong mereka untuk aktif menjalankan tugasnya secara profesional. Teori keadilan, juga dikenal sebagai teori ekuitas, pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik pada tahun 1958 dan didasarkan pada perbandingan antara penghargaan atau kompensasi suatu organisasi dan prestasi yang dicapai (Sofyan Tsauri, 2013). Karena gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah atas pekerjaan yang mereka lakukan, beberapa karyawan tidak menyukainya. Sebagai imbalan atas kompensasi, seseorang dapat menerima gaji, upah, bonus, tunjangan, insentif, atau penggunaan fasilitas. Penelitian sebelumnya di berbagai sektor, termasuk karyawan Yayasan Pendidikan, Mitra Grab, karyawan hotel, dan karyawan sekretariat daerah, telah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang (Ni Made Feby Rahayu, I Wayan Widnyana, 2022), menyatakan bahwa berikut indikator kompensasi: Gaji, Tunjangan, Fasilitas, Upah, dan Insentif Menurut (M. A. Kurniawan & Heryanda, 2022); (Putu dkk., 2022); (Wijaya, 2022); temuan penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

### **H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

#### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins & Judge, 2013:512 dalam (Adolfina, 2017) menunjukkan sistem dari makna bersama di antara karyawan yang dapat membedakan suatu organisasi atau perusahaan dengan organisasi atau perusahaan lainnya. (Wuri Pawestri, Muhammad Robi Nurwahyudi, 2022), mengartikan budaya suatu organisasi sebagai suatu seperangkat nilai dan

keyakinan yang harus dijunjung dan dimotivasi oleh seluruh karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya sebagai pendekatan yang tepat untuk memahami, mempertimbangkan, dan bereaksi terhadap masalah organisasi. Perilaku teratur dalam suatu perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang mewakili bisnis. Teori Hubungan Manusia yang dikemukakan oleh Effendy (1993) (Lengkey, 2015) diterapkan dalam penelitian ini oleh para peneliti. Teori ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai kekuatan untuk mengubah perilaku seseorang melalui interaksi, menumbuhkan lingkungan kooperatif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika budaya organisasi suatu organisasi tidak diterima dengan baik oleh tenaga kerjanya, hal itu dapat menurunkan perasaan kepuasan kerja para pekerja. Sebaliknya, kepuasan kerja pegawai yang lebih tinggi akan dihasilkan dari budaya organisasi yang diterima dengan baik oleh tenaga kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi di sejumlah industri, antara lain karyawan super dazzle, karyawan divisi support pertambangan, dan karyawan dealer sepeda motor. Berikut indikator budaya organisasi menurut (Dari dkk., 2021), motivasi, proses pembelajaran, proses pembelajaran dan penempatan diri, perilaku pemimpin, dan mengutamakan misi perusahaan. Temuan penelitian sebelumnya, seperti (Suryati dkk., 2022); (Wuri Pawestri, Muhammad Robi Nurwahyudi, 2022); (Sasongko dkk., 2021); (Sumaila & Rossanty, 2022); menunjukkan dampak positif dan penting dari budaya organisasi kepada kepuasan kerja di kalangan karyawan.

### **H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

#### **Lingkungan kerja**

“Lingkungan kerja mengacu pada sebuah kondisi dan atau kekuatan yang berada di luar sebuah organisasi yang berpotensi dapat mempengaruhi sebuah kinerja organisasi,” seperti yang dikemukakan oleh (Adolfina, 2017). Lingkungan kerja menurut (Erwan & Kurniawan, 2022) adalah lingkungan dimana seorang pegawai bekerja dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik pegawai tersebut menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Karena hubungannya langsung dengan karyawan, maka lingkungan kerja memerlukan pertimbangan khusus. Teori Dua Faktor yang pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam (Sofyan Tsauri, 2013), digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan serangkaian kondisi ekstrinsik dalam konteks kerja yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Kedua, adanya seperangkat kondisi intrinsik pegawai akan menumbuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan keluaran keinerja yang efektif. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik sangat penting untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan karena memungkinkan pekerja melaksanakan tugasnya secara efisien dan menghasilkan pekerjaan terbaiknya bila didukung dalam melakukannya. Penelitian terdahulu dari berbagai sektor, antara lain PT BPR Majalengka, pegawai sistem administrasi satu atap, pegawai milenial di Jakarta, dan pegawai PT PP Cakra Kso Palembang, menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Tujuh indikator lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut (Al Sulthoni & Alim, 2023) pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pemilihan warna, tempat yang diperlukan, keamanan saat kerja, dan hubungan antar karyawan. Temuan penelitian sebelumnya oleh (Gowasa, 2022); (Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, 2022); (Erwan & Kurniawan, 2022); menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja.

#### **H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

## METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer yang bersumber dari instrumen penelitian yaitu kuesioner. Teknik dari pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung terhadap responden. Data yang terkumpul akan diskor menggunakan skala likert yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Populasi penelitian ini yaitu karyawan kantor PT KAI DAOP 5 Purwokerto yang berjumlah 132 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sehingga seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Analisis yang dipakai yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinansi, dan uji t. Software yang digunakan yaitu IBM SPSS Statistics 20.

Isi pekerjaan, pengawasan yang efisien, manajemen dan organisasi, prospek kemajuan, gaji atau insentif, rekan kerja, dan kondisi kerja merupakan indikator yang dipakai di penelitian terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja diukur dari dua faktor, yaitu motivasi internal yang mencakup hal-hal seperti tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan tujuan yang jelas, menikmati pekerjaan, dan menjunjung tinggi prestasi, dan motivasi eksternal yang mencakup hal-hal seperti terus-menerus berusaha memenuhi keduanya. kebutuhan pribadi dan profesional, menikmati pujian atas prestasinya, dan bekerja dengan harapan mendapat perhatian dari rekan kerja dan atasan. Gaji, penghasilan, insentif, tunjangan, dan tunjangan merupakan contoh indikator variabel kompensasi. Perilaku pemimpin yang mengutamakan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi merupakan indikator dari variabel budaya organisasi. Selanjutnya indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, ventilasi, kebisingan, penggunaan warna, jumlah ruang yang dibutuhkan untuk bergerak, keselamatan dalam bekerja, dan hubungan karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipakai untuk menggambarkan karakteristik sampel penelitian. Berikut tabel hasil uji statistik deskriptif.

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kepuasan Kerja	132	2,86	5,00	4,0016	0,46505
Motivasi Kerja	132	4,00	5,00	4,4470	0,33948
Kompensasi	132	3,00	5,00	3,9455	0,49135
Budaya Organisasi	132	2,75	5,00	3,9744	0,50587
Lingkungan kerja	132	2,43	5,00	3,7284	0,51948
Valid N (listwise)	132				

Sumber: Data diolah (2023)

132 responden pada tabel uji statistik deskriptif di bawah ini menunjukkan seberapa banyak data yang diperiksa. Tanggapan setiap responden berada pada skala Likert antara 2,43 dan 5,00. Nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 4,0016 yang berarti lebih tinggi dari setuju pada skala likert. Skor motivasi kerja sebesar 4,4470 menunjukkan lebih tinggi dari setuju pada skala likert. Dengan skor skala likert sebesar 3,9455 maka kompensasi dianggap berada pada titik netral. Dengan skor 3,9744 poin, budaya organisasi ditempatkan pada ujung netral skala Likert. Pada akhirnya, lingkungan kerja memperoleh skor 3,7284 poin yang menunjukkan netral pada skala Likert. Berdasarkan rata-rata data dapat disimpulkan bahwa karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto mempunyai kepuasan kerja dan motivasi yang baik. Sementara itu, para pekerja di

PT KAI DAOP 5 Purwokerto menyatakan ketidakpuasannya terhadap gaji, budaya organisasi, dan kondisi kerja. Jika simpangan baku lebih kecil dari rata-rata, maka datanya seragam dan tidak menunjukkan variasi yang signifikan.

### Uji Validitas

Validitas setiap item pertanyaan kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Peneliti memakai rumus Korelasi Product Moment-Pearson yang mempunyai derajat kebebasan  $df = N - 2$  untuk menilai validitas penelitiannya. Dengan demikian terbukti  $r$  tabel sebesar 0,1438 dan  $df = 132 - 2 = 130$ . Karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, maka hasil uji validitas peneliti dilakukan terhadap seluruh item pernyataan variabel di kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Konsistensi pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian digambarkan dengan uji reliabilitas. Jika suatu pernyataan kuesioner mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 maka dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Alpha Cronbach	Syarat	Status
Kepuasan Kerja	0,888	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,795	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,863	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,831	> 0,60	Reliabel
Lingkuungan Kerja	0,890	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini dianggap reliabel karena  $r$  alpha lebih besar dari 0,70, terlihat dari hasil analisis pada tabel di atas.

### Analisis Regresi

Pengaruh atau hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat dipastikan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Robbins, 2013).

**Tabel 3. Coefficients**

Model	Unstandardized		t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	0,847	0,448	1,891	0,061
Motivasi Kerja	0,146	0,100	1,467	0,145
Kompensasi	0,225	0,082	2,742	0,007
Budaya Organisasi	0,236	0,090	2,627	0,010
Lingkungan Kerja	0,182	0,083	2,193	0,030

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil berikut ini dilihat pada tabel hasil pengujian diatas untuk memastikan derajat signifikansi masing-masing dari variabel independen: Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka tidak ada pengaruh yang terlihat. Besar pengaruhnya jika nilai  $t$  tabel >  $t$  tabel dengan signifikansi < 0,05 dan menghitung nilai  $t$  tabel mengacu pada rumus  $df = nk$  ( $df = 132 - 2$ ) maka nilai  $t$  tabel yang dihasilkan adalah 1,657. Tabel ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil tabel koefisien menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,467 <  $t$  tabel 1,657 dengan signifikansi 0,145 > 0,05 maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ . Tabel koefisien kompensasi menunjukkan hasil nilai  $t$  2,742 >  $t$  tabel 1,657 dengan signifikansi 0,007 < 0,05. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan variabel kompensasi



terhadap kepuasan kerja. Budaya Organisasi Berdasarkan tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,627 > t tabel 1,657 dengan signifikansi 0,010 < 0,05. Hal ini dapat menunjukkan Ha diterima dan H0 ditolak yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berdasarkan tabel koefisien, variabel lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan apabila nilai t hitung 2,193 > t tabel 1,657 dengan signifikansi 0,030 < 0,05. Hasilnya Ha diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai sebesar 0,236 maka variabel budaya organisasi ialah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variable kepuasan kerja pegawai, sesuai dengan nilai beta pada tabel berikut.

Koefisien regresi determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,639 <sup>a</sup>	0,408	0,389	0,36349

Sumber: Data diolah (2023)

Nilai korelasi/relasi (R) yaitu 0,639 dan persentase pengaruh variabel independen kepada variabel dependen atau dikenal dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R, keduanya dijelaskan pada tabel di atas. Outputnya menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,389, artinya kontribusi model terhadap perubahan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 38,9% ketika variabel independen (motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) diregresi. Sisanya sebesar 100% - 38,9% = 61,1%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto tidak berbeda signifikan tingkat kepuasannya berdasarkan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tidaklah dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ditawarkan tidak sesuai dengan keinginan karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi 0,145 > 0,05 dan nilai 1,467 < t tabel 1,657. Temuan penelitian ini tidak mendukung teori Hirarki Kebutuhan, yang menyatakan bahwa dunia usaha harus mewaspadai elemen tambahan yang mungkin meningkatkan perasaan kepuasan kerja pekerja. Temuan penelitian (Ferry Siswadi, Fitriana Afrianti, 2022); (Widayati, 2022); yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sebanding dengan hal tersebut. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Febry Erfin, 2018), penelitian ini mempunyai kesimpulan tentang motivasi kerja tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan memerlukan lebih dari sekedar pemberian motivasi kerja oleh perusahaan. Untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja pada karyawan, seharusnya perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua menghasilkan bahwa pada PT KAI DAOP 5 Purwokerto kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh kompensasi. Contoh ini dapat menunjukkan bahwasanya karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika semakin banyak uang yang mereka terima sebagai imbalan atas kinerja mereka. Penelitian ini

menunjukkan bahwa dengan nilai  $2,742 > t$  tabel  $1,657$  dan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini, yang didasarkan pada teori ekuitas, menunjukkan bahwasanya perusahaan telah melakukan tugasnya dengan baik dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Teori ini dapat mendukung temuan penelitian yang menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwasanya para pekerja puas dengan gaji yang mereka terima dari perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang (M. A. Kurniawan & Heryanda, 2022); (Putu dkk., 2022); (Wijaya, 2022), yang menunjukkan bahwa gaji secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi. Karena kebutuhannya telah terpenuhi, maka karyawan akan berkinerja lebih baik dan memberikan upaya terbaiknya ketika merasa lebih puas, sehingga akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, budaya organisasi PT KAI DAOP 5 Purwokerto memiliki pengaruh signifikan serta positif kepada kepuasan kerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas budaya organisasi yang dikembangkan di tempat kerja. Perilaku karyawan yang konsisten di tempat kerja membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi dalam perusahaan juga dapat ditumbuhkan melalui sistem kerja dan interaksi karyawan. Hubungan kerja yang positif antar rekan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil kinerja yang dicapai karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, dengan thitung sebesar  $2,627 > t$  tabel  $1,657$  serta signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Dengan nilai beta sebesar  $0,236$ , budaya organisasi merupakan faktor pada PT KAI DAOP 5 Purwokerto yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori hubungan manusia yang menyatakan bahwasanya perilaku dan interaksi karyawan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang ramah serta nyaman. Kepuasan kerja seorang karyawan semakin ditingkatkan dengan adanya lingkungan bersahabat yang berkembang dari interaksi antar rekan kerja, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai kemampuan terbaiknya. Temuan penelitian (Suryati dkk., 2022); (Wuri Pawestri, Muhammad Robi Nurwahyudi, 2022); (Sasongko dkk., 2021); (Sumaila & Rossanty, 2022); sebanding dengan penelitian ini karena menunjukkan dampak positif penting budaya organisasi kepada kepuasan kerja pekerja. Lingkungan kerja positif yang membina hubungan baik antar karyawan berdampak positif kepada kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasar dengan uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa diPT KAI DAOP 5 Purwokerto kepuasan karyawan dalam bekerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya semakin memadai sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Menurut Ardanti dkk. (2018), lingkungan kerja seorang karyawan mempengaruhi secara langsung bagaimana mereka melakukan proses produksi, namun tidak melakukan suatu proses dalam pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $2,193 > t$  tabel  $1,657$  dengan signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Temuan penelitian yang didasarkan pada Teori Dua Faktor ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Gowasa, 2022); (Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, 2022); (Erwan & Kurniawan, 2022);

yang menunjukkan dampak positif antara variabel lingkungan kerja kepada variabel kepuasan kerja karyawan. Artinya agar para pekerja dapat merasa nyaman dan bekerja sesuai kemampuan terbaiknya, maka lingkungan kerja dalam organisasi harus selalu mendapat perhatian khusus. Selain kenyamanannya sendiri, karyawan juga peduli dengan lingkungan kerjanya karena memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

## SIMPULAN

Berdasar hasil identifikasi meliputi pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT KAI DAOP 5 Purwokerto dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang positif dan positif. berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif secara parsial. Studi ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memungkinkan berdampak pada seberapa puas seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Namun temuan penelitian ini berbeda hasil dengan penelitian sebelumnya. Diharapkan dengan memasukkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, penelitian selanjutnya akan mampu menaikkan nilai R2 penelitian ini. Karena mengontrol dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan, gaya kepemimpinan mendapat banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir sebagai variabel penelitian. Dimungkinkan juga untuk memastikan gaya kepemimpinan perusahaan melalui penelitian tambahan.

## REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Ade Irma, M. Y. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rsj Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 25.
- Akbar, D. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3242–3250.
- Al Sulthoni, M. D., & Alim, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MAN 2 Kota Malang. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 677-684.
- Amelia, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308-314.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19-32.
- Diputra, A. A. C., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 231-238.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam

- Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4917–4927.
- Dari, W., Umar, R., & Hasrajuddin, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Tadika Puri Makassar. *Macakka Journal*, 2(3), 177-184.
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pp-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha Sma Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, 11(1), 63–72. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v11i1.15355>
- Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 1–23.
- Fitria, A., & Chalil, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Non- Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bps Provinsi Aceh 1, 2*. 8(3), 520–534.
- Gowasa, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 47–60.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan* 1(2): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bianis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Kurniawan, I. S., Nurohmah, M. D., Ekonomi, F., & Tamansiswa, U. S. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 71–78. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10387>
- Kurniawan, M. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.*, 8(1), 196–205.

- Lengkey, L. (2015). Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara. *E-Journal "Acta Diurna,"* 1v(3).
- Mubarqaqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Of Economics And Business Mulawarman University*, 17(2), 222.
- Muhamad Akmal, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcu Kedoya Permai Jakarta Barat. *Jurnal Humanis*, 2(2), 261–267.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ni Made Feby Rahayu, I Wayan Widnyana, I. G. N. B. G. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Jurnal Values*, 3.
- Novia Sulistyawati, Iwan Kresna Setyadi, J. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Palar, S. N., Dotulong, L., Lumintang, G., Kompensasi, P., Kerja, L., Konflik, D. A. N., Terhadap, K., Palar, S. N., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19 The Effect Of Compensation , Work Environment And Work Conflict On Job Satisfaction Of Regional Secretariat Employees In Talaud Islands Regency In The Covid-19 P. *Jurnal Emba*, 10(2), 472–482.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pratama, D., Agussalim, ;, Mery, M. ;, & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Jm*, 4(1), 1–16.
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview Terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Putu, N., Primayanti, H., Bayu, G., Parwita, S., Agus, P., Rismawan, E., Denpasar, K. W., Kerja, S., & Karyawan, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal Emas*, 3.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Santi, N. K. L. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani Wanita Di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–59.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division Pt Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>

- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, Hal. 131–144.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Smk. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/Jrmb.V7i1.555>
- Siti Nur Hasanah, B. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Swet Seventeen Sidoarjo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(14), 171–178. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V5i2.1784>
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nomor July).
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–37.
- Suryati, Nyoto, & Sudarno. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://maitreyawira.e-journal.id/jm/article/view/50/56>
- Widayati, Y. C. S. N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 529–536.
- Wijaya, D. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Grab Bike Di Kota Madiun). *Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi*, September.
- Pawestri, W., Nurwahyudi, M. R., & Alboneh, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 436-454. <https://doi.org/10.4324/9780203871539>
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang. *Jurnal Eksis Stie Indocakti Malang*, 14(1), 8–12. <https://eprints.umm.ac.id/88407/%0ahttps://eprints.umm.ac.id/88407/1/Skripsi.Pdf>