

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI , DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GLOBAL TEKNO**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : TJISEN TRISCO

NPM : 115190257

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI , DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GLOBAL TEKNO**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : TJISEN TRISCO

NPM : 115190257

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Lampiran 6. Contoh Halaman Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : TJIT Sen Trisco
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190257
Program Studi : Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apakabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 08 Januari 2024

TJIT SEN TRISCO
Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Tjitsen Trisco
NIM : 115190257
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Global Tekno

Jakarta, 20 Desember 2023 Pembimbing,

(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Tjit Sen Trisco
NIM : 115190257
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada P.T
Global Tekno di Jakarta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji : -
-

Jakarta,

Pembimbing,

(Joyce Angelique
Turangan, S.E., M.Pd.)

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam rangka untuk tetap mempertahankan perusahaan maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, semakin baik sumber daya manusia yang dikelola maka dapat menciptakan perusahaan yang berkualitas. Terdapat beberapa faktor dari kepuasan kerja yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan yang diantaranya adalah gaji yang adil dan juga sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan karyawannya, lingkungan kerja yang nyaman baik secara fasilitas maupun komunikasi antar karyawan, penghargaan atas pekerjaannya yang berupa kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Global Tekno. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Global Tekno di Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan pada PT Global Tekno. Data yang telah diperoleh, diolah dengan pemodelan persamaan struktural yang dibantu oleh program SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Global Tekno.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources (HR) are a very important factor, especially for an organization or company. In order to maintain a company, good human resource management is needed. The better human resources are managed, the more quality companies can be created. There are several factors in job satisfaction that companies should pay more attention to, including fair salaries and in accordance with the work results provided by employees, a comfortable work environment both in terms of facilities and communication between employees, appreciation for their work in the form of compensation, motivation, leadership style, and so on. The aim of this research is to determine the influence of the work environment, motivation and compensation on PT Global Tekno's job satisfaction. The population in this research are employees from PT Global Tekno in Jakarta. The sample used in the research was all employees at PT Global Tekno. The data that has been obtained is processed using structural equation modeling assisted by the SmartPLS 4 program. The results of this research show that the work environment, motivation and compensation have a positive and significant effect on PT Global Tekno's job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Compensation, and Job Satisfaction*

HALAMAN MOTTO

“Sabar adalah ilmu tingkat tinggi, bentuk syukur paling dalam, dan bentuk ikhlas paling serius.”

“Masa depan kita bergantung pada apa yang kita lakukan hari ini.” – unknown

“Tidak ada kesuksesan tanpa kesulitan.” – Sophocles

“Bermimpilah dalam hidup, jangan hidup dalam mimpi.” – Andrea Hirata

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, keluarga, institusi pendidikan, teman-teman, serta para pengajar.

Dari saya sekolah sampai saya kuliah yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada saya

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas berkat dan rahmat kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir atau skripsi yang berjudul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja di P.T Global Tekno di Jakarta”** dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Karya tugas akhir atau skripsi ini berguna bagi penulis untuk pemenuhan syarat kelulusan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir atau skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan laporan magang ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang sudah memberikan kontribusi dan masukan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yaitu:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta kesabaran dalam membimbing dan memberikan pengarahan selama prosesi skripsi berlangsung.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang selama masa perkuliahan penulis telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan.
5. Keluarga yang penulis sayangi, Papi, Mami, cici (Jesslyn Trisco dan Agnes Trisco), adik perempuan (Jeannte trisco) yang telah

memberikan dukungan moril maupun materil, motivasi, kasih sayang, dan doakepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh keluarga dari pihak saudara papi dan mami.
7. Orang-orang yang berjasa di PT. Global Tekno karena telah membantu saya dalam mengisi kuesioner.
8. Teman-teman dari sekolah Bunda mulia yang memberikan dukungan motivasi kepada saya.
9. Teman saya Felicia Irene dalam memberikan dukungan motivasi kepadapenulis.
10. Teman saya Rivaldy Bryan, Brayn Imanuel, Fenry, Stanley Wijaya, dan WillyPangestu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Teman saya Emmanuel Jayaprana yang telah memberikan masukan kepadapenulis.

Jakarta, 08 Januari 2024

Tjitsen Trisco

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
<i>ABSTRACT</i>	v
i	
ABSTRAK	vi
i	
HALAMAN MOTTO	vii
i	
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1

2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	3
B. TUJUAN DAN MANFAAT	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat	4
BAB II	5
LANDASAN TEORI	5
A. GAMBARAN UMUM TEORI	5
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	5
1. <i>Lingkungan Kerja</i>	5
2. <i>Motivasi</i>	6
3. <i>Kompensasnsi</i>	7
4. <i>Kepuasan Kerja</i>	7
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	8
1. Kaitan antara <i>Variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja</i>	8
2. Kaitan antara <i>Variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja</i>	8
3. Kaitan antara <i>Variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja</i>	9
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	9
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
1. Kerangka Pemikiran	12
2. Hipotesis	13

BAB III.....	14
METODE PENELITIAN	14
A. DESAIN PENELITIAN.....	14
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	
1. Populasi	14
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	15
3. Ukuran Sampel.....	15
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	15
1. <i>Lingkungan Kerja</i>	16
2. <i>Motivasi</i>	16
3. <i>Kompensansi</i>	17
4. <i>Kepuasan Kerja</i>	17
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	17
1. Validitas	18
2. Reliabilitas	20
E. ANALISIS DATA	21
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	21
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	21
BAB IV.....	23
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	24

1. Jenis Kelamin.....	24
2. Usia.....	25
3. Lama bekerja.....	26
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	26
1. <i>Lingkungan Kerja</i>	27
2. <i>Motivasi</i>	28
3. <i>Kompensansi</i>	29
4. <i>Kepuasan Kerja</i>	29
C. HASIL ANALISIS DATA.....	29
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	30
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	30
D. PEMBAHASAN.....	35
BAB V	39
PENUTUP	39
A. KESIMPULAN	39
B. KETERBATASAN DAN SARAN	39
1. Keterbatasan.....	40
2. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN.....	46
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	47
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	48

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Tabel Literature Review.....	9
Tabel III. 1 Operasionalisasi Lingkungan Kerja.....	16
Tabel III. 2 Operasionalisasi Motivasi.....	16
Tabel III. 3 Operasionalisasi Kompensansi.....	17
Tabel III. 4 Operasionalisasi Kepuasan Kerja.....	17
Tabel IV. 1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	27
Tabel IV. 2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	28
Tabel IV. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensansi.....	29
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	29
Tabel IV. 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	30
Tabel IV. 6 Hasil Analisis Predictive Relevance.....	31
Tabel IV. 7 Hasil Analisis Effect Size.....	31
Tabel IV. 8 Hasil Analisis Goodnes of Fit.....	32
Tabel IV. 9 Hasil Analisis Path of Coefficient.....	33
Tabel IV. 10 Hasil Analisis Uji Signifikasi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil PLS.....	44
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup.....	46
Lampiran 3. Hasil analisis path coefficient.....	32
Lampiran 4. Hasil Analisis bootstraping.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar IV.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
Gambar IV.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	25
Gambar IV.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam rangka untuk tetap mempertahankan perusahaan maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, semakin baik sumber daya manusia yang dikelola maka dapat menciptakan perusahaan yang berkualitas.

Terdapat beberapa faktor dari kepuasan kerja yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan yang diantaranya adalah gaji yang adil dan juga sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan karyawannya, lingkungan kerja yang nyaman baik secara fasilitas maupun komunikasi antar karyawan, penghargaan atas pekerjaannya yang berupa kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terciptanya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Dengan melihat beberapa faktor diatas, banyak perusahaan yang melakukan upaya dan membangun strategi dalam mempertahankan karyawannya puas akan bekerja diperusahaannya.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan sesuai sebagaimana yang dijelaskan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang positif biasanya tercipta di dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, sementara suasana kerja yang kurang baik sering kali disebabkan oleh organisasi yang kurang terstruktur. Menurut Hariandja (2002) lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya

merupakan lingkungan yang nyaman untuk mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, namun hubungan kerja yang dimiliki antar karyawannya juga diharapkan terjalin dengan harmonis.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi juga memiliki hubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi di dalam diri manusia. Motivasi atau dorongan sangat penting karena dengan adanya motivasi, diharapkan setiap karyawan akan bersedia bekerja keras dan penuh antusiasme untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2011).

Menurut Mangkunegara (2016) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan para karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Yang dimana setiap orang atau karyawan pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Manajer perlu memahami langkah-langkah yang harus diambil untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap produktivitas yang diharapkan oleh manajer (Wibowo, 2010).

Penelitian ini memilih objek penelitian pada PT Global Tekno yang bergerak pada bidang teknologi. Pada perusahaan ini ternyata masih ditemukan adanya persoalan seperti kepuasan kerja yang kurang tinggi bagi para karyawan. Kepuasan kerja yang kurang tinggi di perusahaan ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan-karyawan yang keluar atau dari perusahaan PT Global Tekno dengan alasan tidak memperoleh kepuasan kerja atau tidak merasa puas saat bekerja di perusahaan tersebut. Yang dimana hal ini dapat berdampak buruk pada kualitas perusahaan. Dengan adanya persoalan ini penelitian dapat dilakukan untuk mencari tahu apa yang terjadi di perusahaan tersebut. Selain itu kondisi pekerjaan dan keluhan terhadap bonus dan penghargaan yang kurang di perusahaan ini.

Mengacu pada latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan menyusunnya ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi , dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Global Tekno”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang besar, maka dari itu akan dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan PT Global Tekno. Pembatasan yang dilakukan ini bertujuan untuk pengumpulan data yang efektif dan efisien.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan di PT Global Tekno saja. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menghemat waktu.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta?

- c. Apakah kompensansi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta.
- b. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta.
- c. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompensansi terhadap kepuasan kerja pada PT Global Tekno di Jakarta.

2. Manfaat

Suatu penelitian yang dibuat hendaknya memiliki berbagai manfaat yang diharapkan dapat berguna dan membantu bagi berbagai pihak. Berikut merupakan manfaat dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Bagi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada PT Global Tekno untuk meningkatkan kepuasan kerja.

- b. Manfaat Praktis

Agar penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan variabel ini.

DAFTAR PUSAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Agustiyanto, K., Asnawi, T., & Susilawati, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 142-155.
- Alex S Nitisemito. 2013. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII. Ghalia Indonesia.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 174-192.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Chaisunah, A. M. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan*.
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya :UBHARA Manajemen Press.
- Hair , J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis. United Kingdom: Pearson Education.

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-2, Cetakan Ke-21)*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Kauppara, O. P. (2018). How does it feel and how does it look? The role of employee motivation in organizational learning type. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 941-955.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- NUGROHO, Y. A. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV MUTIARA JAYA BERKAH* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Sarwoto, R. (1991). *DDOD & Manajemen*. Jakarta: Ghanila Indonesia.
- Simanjuntak, P. J. (2003). Produktivitas kerja pengertian dan ruang lingkupnya. *Prisma*, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana prenada media group, 41.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences [by] John T. Roscoe*.
- Turangan, J. A., Setiawan, F. P., & No, J. T. D. R. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 7(04), 36-44.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja—Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).