

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPR CHRISTA JAYA
KUPANG**

Merlin Simu, Frengky Dupe, Struce Andriyani

ABSTRACT

This research aims to (1) determine and explain employee perceptions about compensation, non-physical work environment and employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang, (2) to test and explain the effect of compensation on employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang, (3) to test and explain the influence of the non-physical work environment on employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang, (4) to test and explain the effect of providing compensation and the non-physical work environment simultaneously on employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang. The population in this study was all employees at BPR Christa Jaya Kupang, totaling 40 people and the sample used was a saturated sample where all members of the population were sampled. Data collection was carried out using questionnaires, observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is Descriptive Statistical Analysis and Inferential Analysis using the SPSS 22 application. The research results show that (1) based on the results of descriptive analysis, employee perceptions of compensation, non-physical work environment and overall employee job satisfaction are in the very good category with the influence of each indicator, (2) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction employees at BPR Christa Jaya Kupang, (3) the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang, (4) compensation and the non-physical work environment simultaneously influence employee job satisfaction at BPR Christa Jaya Kupang.

Keywords: compensation, non-physical work environment, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara dalam aktivitas keuangan, baik untuk individu, bisnis, maupun pemerintah. Bank menyediakan berbagai layanan seperti menyimpan dana, memberikan pinjaman, memfasilitasi transaksi, dan menawarkan berbagai produk keuangan lainnya. Fungsi utama bank adalah untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman kepada pihak yang membutuhkan. Dengan demikian, bank memainkan peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan pertumbuhan keuangan, serta

memberikan keamanan dan likuiditas bagi nasabahnya.

Di era modern, kehadiran bank tetap menjadi elemen penting karena bank menyediakan layanan keuangan yang sangat dibutuhkan oleh individu maupun perusahaan. Seperti yang kita ketahui juga, bahwa di era modern sekarang ini telah hadir berbagai macam teknologi yang dapat memudahkan kita untuk berinteraksi dengan bank, namun sumber daya manusia masih memiliki peran yang tak tergantikan. Sumber daya manusia tersebut memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh teknologi seperti menciptakan pelayanan personal dengan nasabah, memberikan saran keuangan, dan bertanggung jawab penuh atas nasabah. Oleh karena itu, bank membutuhkan kombinasi antara manusia dan teknologi agar dapat menciptakan pengalaman secara nyata dan mendukung kebutuhan keuangan individu maupun perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan kantor, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan 2014). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi ataupun perusahaan dengan memanfaatkan sumber sumber yang dimiliki dalam diri individu seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Tanpa adanya campur tangan manusia tentu saja tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Sebagaimana hal ini dikemukakan oleh Handoko (2008) bahwa sumber daya yang terpenting didalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Oleh karena itu, pengelolaan karyawan harus dilakukan secara optimal agar perusahaan bisa mendapatkan sumber daya yang berkualitas guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan tersebut. Pencapaian keberhasilan perusahaan bisa dilakukan dengan

berbagai cara, salah satunya yakni meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan berbagai aspek seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Edy Sutrisno (2019): Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Demikian pun menurut Handoko (2020): Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, terlihat dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berbagai macam tugas yang diberikan kepada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Dan juga peran karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri tidak boleh diabaikan. Karyawan harus proaktif dalam mencari peluang pengembangan diri, membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan berkomunikasi secara terbuka dengan atasan tentang kebutuhan dan harapan mereka. Namun disisi lain, Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan kinerja mereka sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan

tersebut.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Locke (1976) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Demikian pun menurut Dessler, kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan, menjamin keadilan di perusahaan, efisiensi biaya, administrasi legalitas, perubahan perilaku dan sikap karyawan, serta memenuhi undang-undang tenaga kerja.

Selain faktor kompensasi, ada faktor lain juga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan (Sedarmayanti). Lingkungan kerja non fisik juga mencakup hubungan kerja dalam perusahaan, baik antara pemimpin dan bawahan, antara rekan kerja, maupun antar sesama bawahan. Pentingnya lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan. Jika lingkungan ini tidak kondusif, hubungan antar karyawan bisa terganggu, menyebabkan permusuhan dan saling menjatuhkan. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang kuat di antara orang-orang di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang buruk dapat menyebabkan stres, rendahnya

moral, dan tingginya turnover karyawan, yang merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja non fisik dengan baik untuk mencapai kinerja optimal dan menjaga keberlanjutan usaha.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Hasibuan dalam Badriyah (2017), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Demikian pun menurut Ariandi (2018), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka di sebuah organisasi. Kompensasi ini dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan (Anton Nurcahyo). Menurut Handoko dalam (Sutrisno 2017) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.

Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan

(Sedarmayanti 2001). Menurut Noorainy (2017), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Azharuddin (2019) bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Demikian pun menurut Setyadi (2015), Lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta hubungan harmonis antar rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah tingkat kenyamanan, kepuasan, dan kebahagiaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2021).

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPR Christa Jaya dengan jumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni sampel jenuh dengan cara pengambilan sampel dimana seluruh

anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Sugiono (2017) bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner secara langsung kepada karyawan BPR Christa Jaya Kupang, melakukan wawancara bersama HRD BPR Christa Jaya Kupang, melakukan pengamatan secara langsung terhadap karyawan BPR Christa Jaya Kupang dan melakukan foto bersama dengan HRD Christa Jaya Kupang. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literature, penjelajahan artikel dan jurnal serta bahan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2017).

HASIL

Profil data responden menunjukkan berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan responden terbanyak yaitu sejumlah 24 orang dengan persentase sebesar 60% dan responden perempuan sejumlah 16 orang dengan persentase sebesar 40%. Berdasarkan usia responden, jumlah terbanyak terdapat pada kelompok usia 31-40 tahun yakni 21 orang dengan persentase sebesar 52.5%. Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah terbanyak terdapat pada kelompok pendidikan S1 dengan tingkat persentase sebesar 77.5%. Dan berdasarkan masa kerja responden, jumlah terbanyak

terdapat pada kelompok masa kerja 7-8 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 52.5%.

Variabel Kompensasi (X₁)

Variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu: 1) Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, 2) Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja di kantor, 3) Karyawan mendapatkan bonus tambahan ketika bekerja mencapai target yang telah ditetapkan, 4) Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, 5) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan, 6) Kantor memberikan THR yang membantu memenuhi kebutuhan hidup, 7) Kantor menyediakan fasilitas kesehatan untuk masing-masing karyawan, 8) Kantor menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Variabel ini diukur dengan 3 indikator yaitu: 1) Rekan membantu ketika ada masalah dalam pekerjaan di kantor, 2) Karyawan di kantor saling terbuka satu sama lain, 3) Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan atas hasil kerja saya, 4) Pembagian kerja antar karyawan dilakukan dengan adil dan transparan, 5) Kerjasama dalam tim sangat didepankan, 6) Karyawan selalu mendukung teman ketika bekerja.

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel ini diukur dengan 5 indikator yaitu: 1) Pekerjaan sangat menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang, 2) Karyawan merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal hal baru dalam pekerjaan, 3) Adanya kesempatan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, 4) Karyawan menerima gaji tepat waktu, 5) Adanya kesempatan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, 6) Promosi jabatan dilakukan secara adil dan terbuka, 7) Rekan kerja mampu diajak kerjasama, 8) Rekan kerja memberikan dukungan, 9)

Karyawan merasa nyaman karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, 10) Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan ketika bekerja.

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan SPSS versi 22 didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Variabel kompensasi (X_1) memperoleh t_{hitung} sebesar 3.884 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.024 ($df=40-2=38$). Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.884 > 2.024$) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.005$. Oleh sebab itu, keputusan H_1 diterima dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Sehingga dapat diartikan, jika kompensasi dikelola secara baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis statistik deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) yang menunjukkan capaian rata rata skor untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 3.27 dengan kategori cukup.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan SPSS versi 22 didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memperoleh t_{hitung} sebesar 4.449 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.024 ($df=40-2=38$). Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 2.024$) dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.005$. Oleh sebab itu, keputusan H_2 diterima dimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Sehingga dapat diartikan, jika lingkungan kerja non fisik dikelola secara baik dan kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya

Kupang. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis statistik deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yang menunjukkan capaian rata rata skor untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 4.12 dengan kategori baik.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS 22 variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) diperoleh F_{hitung} sebesar 58.446 dengan tingkat signifikansi 0.00 sedangkan F_{tabel} 3.25 ($df_1 = 2$, $df_2 = 38$, $\alpha = 0.05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58.446 > 3.25$) dan nilai signifikannya $0.00 < 0.05$. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0.747 atau 74.7%. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan 25.3% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dengan standart error of estimate sebesar 1.483. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada BPR Christa Jaya Kupang. Artinya, jika kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa persepsi responden karyawan terhadap variabel kompensasi pada BPR Christa Jaya Kupang secara keseluruhan berada pada kategori cukup, variabel lingkungan kerja non fisik pada BPR Christa Jaya Kupang

secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dan variabel kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang secara keseluruhan berada dalam kategori sangat tinggi.

2. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dimana nilai signifikansi variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja non fisik = $0.00 < 0.05$.
3. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.747 / 74.7%. Artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang sebesar 74.7% sedangkan sisanya 25.3% dijelaskan oleh variabel lain yakni pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menarik, dan peluang untuk berkembang (Teori Dua Faktor, Herzberg 1959).

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. XIX, 172-191.
- Budi Hariyadi, F. I. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Manajemen Mandiri Saburai , II.
- Dian Indiyanti, A. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggul Perkasa. Jurnal of Management , V (3), 254-262.
- Dwi Silfia Eka S, B. S. (2016, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non

- Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Etik Fikria Zulfa, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turn Over Intention dengan Job Satisfaction sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Puskesmas Alian Kebumen). *Jimba* .
- Fanisya Rahmadina Putri, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citenzhip Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Putra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi* 18 .
- Fauzi. (2017, Oktober). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* .
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made Yudi Permadi, I. w. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud* .
- Kaawnan, M. E. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* , X, 88-100.
- Ndun, M. N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Rote.
- Ni Nyoman Paramitha Iswari Putri Pande, I. w. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama .
- Rahmanda Kamila Aisha, J. (2023, April). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT Sumber Rasa Jaya.