

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF GEN Z EMPLOYEES IN MSMEs IN PALEMBANG

Dhaniel Whizztyo Saputra

Universitas Katolik Musi Charitas Palembang, Indonesia

Email: dwhizztyo145@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 08/12/2023

Artikel revisi: 05/01/2024

Artikel diterima: 31/01/2024

Keywords:

Lingkungan Kerja, Kompensasi,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Untuk bersaing efektif dalam era digitalisasi saat ini, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terutama di kalangan UMKM, belum banyak pemahaman tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan bahagia dan nyaman. Riset ini secara khusus mengevaluasi dampak variabel X1 yaitu lingkungan kerja dan X2 yakni kompensasi terhadap kepuasan kerja para karyawan Generasi Z di UMKM Palembang. Dalam riset ini, fokus utama tertuju pada karyawan Generasi Z yang bekerja di UMKM Palembang, di mana metode pengambilan sampel purposive digunakan dan mencapai total 90 sampel. Penggunaan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 26 memperkuat kerangka riset ini. Hasil riset menginterpretasikan bahwa X1 memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja karyawan Generasi Z di UMKM Palembang. Selain itu, variabel X2 memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan Generasi Z. Temuan ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam konteks UMKM, yang dapat menjadi dasar strategi perusahaan menghadapi tantangan di era digital ini

ABSTRACT

In the face of contemporary digitalization, businesses must be well-prepared to navigate competitive landscapes. Despite this, many businesses, especially MSMEs, grapple with addressing employee dissatisfaction. This research aimed to assess the influence of workplace environment (X1) and compensation (X2) on job satisfaction among Generation Z employees in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Palembang. Focusing on Generation Z employees within the MSMEs of Palembang, the research utilized purposive sampling, accumulating a total of 90 samples. Employing multiple linear regression analysis through SPSS version 26, the study's outcomes reveal that: (1) the work environment variable (X1) significantly and positively impacts job satisfaction among Generation Z employees in MSMEs in Palembang; and (2) Compensation (X2) also plays a positive and significant role in enhancing the job satisfaction of Generation Z employees. These findings provide valuable insights for businesses grappling with challenges in the digital era, emphasizing the importance of fostering a conducive work environment and competitive compensation to ensure employee satisfaction.



INTRODUCTION

Bisnis di era modern sekarang perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan, terutama di era yang sudah digitalisasi sekarang. Sebagian besar masyarakat Indonesia berinvestasi dalam usaha mikro kecil menengah (UMKM) untuk memperoleh pendapatan. (Suyadi et al., 2017). Kecenderungan terkini memperlihatkan kita bahwa UMKM di Indonesia sudah mengalami banyak perkembangan yang cepat. Banyak perusahaan masih belum memahami bagaimana membuat karyawan bahagia dan mengapa mereka merasa tidak nyaman saat bekerja, terutama UMKM. Namun, UMKM masih menghadapi sejumlah masalah, seperti masalah manajemen pada sumber daya manusianya yang buruk, sehingga sumber daya manusia menjadi sangat rendah (Jalal & Safrizal, 2023). Saat ini, perusahaan mempekerjakan hingga tiga generasi. Beradaptasi dengan beragam tuntutan karyawan telah menjadi tantangan besar bagi organisasi. Pengusaha harus menggunakan pendekatan kreatif untuk rekrutmen dan komunikasi untuk memastikan bahwa karyawan mereka terlibat dan puas. Sangat penting bagi para pengusaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan setiap generasi.

Generasi X melihat peran kepemimpinan sebagai kesempatan untuk menjadi mentor dan pelatih, yang penting bagi mereka untuk memperluas pengetahuan mereka. Namun, tantangan profesional dan peningkatan pendapatan sering menjadi daya tarik generasi milenial. Generasi Z melihat kepemimpinan sebagai sesuatu yang menarik sekaligus menakutkan, terutama bagi wanita. Namun, ketakutan ini cenderung berkurang seiring bertambahnya pengalaman profesional. Generasi Y dan Z melihat perubahan pekerjaan sebagai kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Bekerja secara mandiri sebagai freelancer atau memulai bisnis sendiri juga menjadi lebih menarik. Dalam pertarungan lamaran kerja, pesaing bukan lagi hanya perusahaan lain, tetapi juga calon karyawan atau perusahaan tersebut sendiri. Generasi Z banyak mengikuti generasi milenial, yang dikenal karena sifatnya yang percaya diri dan bahagia. Mereka berbeda dari generasi sebelumnya, seperti Gen X dan Y, dengan beragam minat mereka. Jika mereka tidak dapat menemukan

kebahagiaan di tempat kerja mereka, mereka akan berhenti dan mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan mereka. (Ahmad, 2023).

Pentingnya riset ini dilakukan karena jika kepuasan kerja gen z rendah dapat menimbulkan masalah di perusahaan. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan hasil kerja sama-sama dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan. Kepuasan karyawan Gen Z akan berkurang, apabila ekspektasi mereka tidak dapat terpenuhi. Ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan optimalisasi pekerjaan. Bisa berdampak buruk jika Anda mengabaikan kepuasan kerja pekerja saat bekerja. Mereka tidak akan segan-segan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari kebahagiaan di tempat lain jika kebutuhannya tidak terpenuhi. Dalam kehidupan kerja mereka, kebahagiaan adalah hal yang selalu mereka cari.

Keadaan Ini terjadi karena ada bukti bahwa tingkat kepuasan pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, kompensasi yang mereka terima, dan pekerjaan mereka sendiri. Riset sebelumnya (Suciani Shahida et al., 2023) dan (Amirullah; Yunus, 2020) Dengan menyorot bahwa kepuasan pekerja di organisasi memiliki pengaruh secara maksimal oleh lingkungan di sekitar tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja di suatu perusahaan akan membawa dampak positif yang langsung terasa, meningkatkan kepuasan karyawan selama menjalankan tugasnya di perusahaan tersebut. Akan tetapi, sebuah riset yang diteliti (Imam, 2022) dan (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020), meskipun terdapat indikasi bahwasanya lingkungan di sekitar pekerjaan yang tidak berimplikasi pada tingkat karyawan yang memiliki kepuasan, namun ditemukan perbedaan dalam parameter dan indikator antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Komponen lingkungan kerja fisik, seperti aspek pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mesin dan peralatan, bau, corak, konsep, suara, dan keselamatan kerja, mungkin memiliki pengaruh yang lebih terkait dengan kepuasan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup interaksi antara karyawan dan atasan mereka. (Sedarmayanti 2018, dalam Nugroho, Yusuf Ardi; Handaru, Agung Wahyu; Wolor 2022).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan arus biasanya memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bukti penghargaan perusahaan terhadap kinerja mereka. Kompensasi terdiri dari seluruh pendapatan, berbentuk uang ataupun barang, yang diperoleh para pekerja sebagai bentuk imbalan atas kerja keras yang mereka berikan terhadap organisasi. (Hasibuan, 2012, dalam Nugroho, Yusuf Ardi; Handaru, Agung Wahyu; Wolor 2022). Riset sebelumnya (Suciani Shahida et al., 2023) dan (Amirullah; Yunus, 2020) dapat ditarik benang merah bahwasanya kompensasi implikasi yang besar terhadap bagaimana karyawan merasa puas. Temuan riset juga menegaskan bahwa peningkatan kompensasi secara keseluruhan dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan, menandakan bahwa pemberian kompensasi yang lebih baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan bagi para karyawan.. Namun, riset (Saputra, 2021) dan (Ferdian et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang tidak signifikan atau bersifat negatif terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak berdampak yang signifikan atau positif terhadap seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka.

LITERATURE REVIEW

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

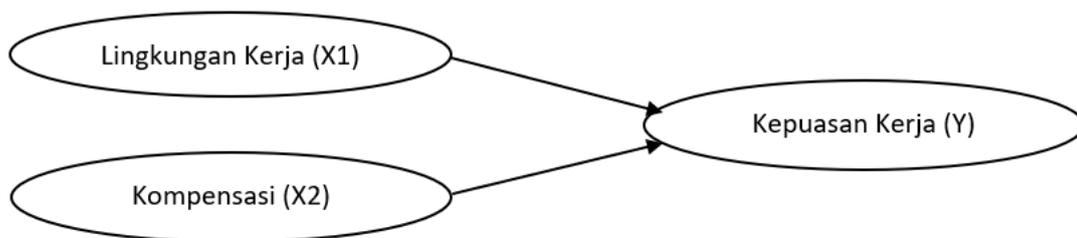
Lingkungan kerja yang merupakan semua peralatan dan bahan di sekitar pekerja dan perusahaan, yang mempengaruhi bagaimana dan seberapa baik para pekerja bekerja di tempat kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayati 2017 dalam Mustikaningsih & Irbayuni, 2022). Perusahaan yang baik harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya. Ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan pekerja. Karena nyatanya, Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak baik dapat memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Riset seperti (Turangan & Setiawan, 2022), (Setyorini et al., 2021) dan (Yahya, Bachtiar; Irbayuni, 2022) Menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja di perusahaan memiliki implikasi oleh lingkungan sekitar di tempat pekerjaan.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mencakup semua bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas di perusahaan. (Kasmir 2016, dalam Nawa, Fendra; Kempa 2021). Perusahaan tidak boleh mengabaikan kompensasi karena dapat membuat karyawan lebih bahagia. Jika perusahaan mengabaikannya, ini akan berdampak pada produktivitas dan optimalisasi, dan karyawan dapat menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Menurut riset seperti (Hadjar et al., 2022), (Fachrurazi, 2023) dan (Ismail & Sitepu, 2020) Bisa ditarik benang merah bahwasanya memberikan kompensasi memberikan dampak yang besar pada tingkat karyawan yang merasa puas.

Model Riset

Riset ini menerapkan suatu model yang terbagi menjadi dua variabel independen (bebas) yang memengaruhi satu variabel dependen (terikat). Tujuan dari riset ini adalah untuk menilai apakah lingkungan kerja dan kompensasi yang disediakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.



Gambar 1 Model Riset

Hipotesis:

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan tingkat kepuasan kerja.

METHODS

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini berfokus pada asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, meneliti populasi pegawai Generasi Z di Palembang. Penggunaan metode sampling purposive dilakukan untuk memilih sampel, melibatkan responden dalam rentang usia 18 hingga 27 tahun, memiliki pengalaman kerja di UMKM selama setahun, dan bertempat tinggal di Palembang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daring instrumen berbentuk angket melalui Google Forms. Variabel X1 yakni lingkungan kerja dan X2 yakni kompensasi dijelaskan sebagai variabel bebas, sementara kepuasan kerja (Y) dianggap sebagai variabel terikat. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1-5. Analisis data melibatkan uji validitas (Ghozali, 2018 dalam Akbar & Subariyanti, 2023), uji reliabilitas (Wiratna Sujarweni, 2014 dalam Akbar & Subariyanti, 2023), serta analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2013 dalam Putri, 2023) dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS 26.

RESULTS

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel
LK1	0,490	0,2072
LK2	0,721	0,2072
LK3	0,728	0,2072
LK4	0,580	0,2072
LK5	0,829	0,2072
LK6	0,804	0,2072
LK7	0,805	0,2072
LK8	0,633	0,2072
K1	0,463	0,2072
K2	0,633	0,2072
K3	0,832	0,2072
K4	0,844	0,2072
K5	0,767	0,2072
K6	0,681	0,2072
K7	0,751	0,2072
K8	0,677	0,2072
KK1	0,549	0,2072

KK2	0,832	0,2072
KK3	0,793	0,2072
KK4	0,871	0,2072
KK5	0,844	0,2072
KK6	0,760	0,2072
KK7	0,629	0,2072
KK8	0,684	0,2072

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas, yang terdiri dari 104 kuesioner yang terdiri dari 3 variabel yang telah diisi oleh 104 responden dalam riset. Karena 14 responden lainnya tidak memenuhi kriteria, hanya 90 orang yang diambil sebagai sampel. Dari perhitungan yang dilakukan, ketika nilai r yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel, maka semua variabel yang terdapat dalam Tabel 1 semuanya dianggap valid. Ini menunjukkan bahwa alat untuk riset yang dipakai dapat digunakan dengan baik dalam mengukur data riset ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

	Nilai Cronbach' s alpha	N of item
LK	0,854	8
K	0,865	8
KK	0,887	8

Semua pernyataan yang melibatkan 3 variabel dianggap dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan dari hasil pengujian pada table di atas melebihi 0,6. Dengan demikian, setiap pertanyaan dalam kuesioner riset dapat dianggap dapat diandalkan atau handal. Ini menunjukkan bahwa kuesioner ini dapat menghasilkan data yang tidak berubah bahkan jika pengukuran dilakukan pada model atau desain yang berbeda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Nilai Unstandardized Residual
Nilai Test Statistic	0,072
Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Dikarenakan nilai signifikansi One-Sample Kolmogorov-Smirnov mencapai 0,200, yang nominalnya lebih tinggi daripada batas signifikansi 0,05, dapat ditarik benang <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

merah bahwasanya hasil uji yang ada di table 3 menginterpretasikan bahwa distribusi residual data dapat dianggap normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan Kerja	0,346	2,893
Kompensasi	0,346	2,893

Nilai VIF untuk X1 atau Lingkungan Kerja dan X2 atau Kompensasi mempunyai nilai 2,893 dan toleransi dengan nilai 0,346. Oleh karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan nominal yang lebih kecil dari angka 10 dan nilai toleransi melebihi 0,1, memiliki benang merah bahwasanya tidak ada indikasi atau masalah multikolinieritas dalam model ini.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	t	Sig.
(Constant)	4,261	3,646	0,000
LK	-0,056	-0,905	0,368
K	-0,017	-0,314	0,754

Dependent Variabel: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas pada table 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (0,368) dan kompensasi (0,754). Setiap variabel memiliki nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
0,839	0,704	0,697	2,627

Pada pengujian dalam Tabel 6, ditemukan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,697. Karena itu, variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi dapat membentuk

69,7% dari variabel kepuasan kerja, dan variabel luar model riset dapat membentuk 30,3% dari variabel kepuasan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji T

	t	Sig
(Constant)	3,999	0,000
LK	2,215	0,029
K	6,567	0,000

Pada table 7, Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil signifikansi $< 0,05$, yakni sebesar 0,029, yang mengindikasikan penerimaan H1. dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Seiring itu, pada variabel Kompensasi, hasil signifikansi juga mencapai nilai $< 0,05$, yakni 0,000, sehingga dapat diterima H2. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui uji hipotesis terhadap variabel X1, hasil riset menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Fakta ini diindikasikan oleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,029, yang secara statistik berada di bawah ambang batas tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti empiris yang mendukung pandangan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan hasil analisis statistika inferensial. Jika mereka ingin meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan mereka, perusahaan unggul harus tahu bagaimana membuat tempat kerja yang menyenangkan. Ini karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan perubahan yang buruk untuk kesehatan mental dan produktivitas pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh riset (Wulandari, 2023), (Dhani & Surya, 2023) dan (Lamminar & Saragih, 2021) yang mengindikasikan bahwa keadaan lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif dan signifikan

terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Dapat dikatakan bahwa terjadinya korelasi langsung antara lingkungan kerja yang optimal dengan tingkat kepuasan karyawan. Ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara keadaan lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja Generasi Z di UMKM di kota Palembang. Situasi ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan menjadi lebih puas dengan lingkungan kerja perusahaan yang lebih baik.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui hasil analisis hipotesis yang terfokus pada variabel X₂, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan secara positif dan signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Hal ini tercermin dari nilai signifikansi (2-tailed) yang mencapai 0,000, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara statistik signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari ambang batas 0,05 yang umumnya diterima dalam analisis statistika inferensial. Perusahaan tidak boleh mengabaikan kompensasi karena dapat membuat karyawan lebih bahagia. Jika perusahaan mengabaikannya, ini akan berdampak pada produktivitas dan optimalisasi, dan karyawan dapat menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka. Menurut riset seperti (Hadjar et al., 2022), (Mustikaningsih & Irbayuni, 2022) dan (Ismail & Sitepu, 2020) Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang memadai, hasilnya menciptakan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kompensasi berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi lebih besar menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Sebuah riset telah dilakukan terhadap 90 sampel karyawan Gen Z yang bekerja pada usaha UMKM di Palembang. Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima karyawan Gen Z berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat memperluas riset mereka untuk mendapat hasil yang lebih optimal dan menambahkan beberapa variabel tambahan dikarenakan adanya keterbatasan diriset ini. Dikarenakan nilai Adj R² hanya 69,7% maka ada beberapa variabel tambahan sebesar 30,3% yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan di perusahaan, antara lain, motivasi kerja (Dhani & Surya, 2023), beban kerja (Wulandari, 2023), prestasi kerja (Fachrurazi, 2023), penempatan karyawan (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020), dan fleksibilitas kerja (Fadila & Rezeki, 2023). Riset ini hanya berfokus pada kota Palembang. Untuk meningkatkan hasil riset, diharapkan studi berikutnya melakukan riset di luar kota daripada hanya di Palembang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

BIBLIOGRAPHY

- Ahmad. (2023). Mempertahankan generasi Z : Bukti verifikasi kepuasan kerja yang dirasakan pada pandemi Covid 19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3475–3491.
- Amirullah; Yunus, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 152–162. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v3i2.1780>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Fachrurazi, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ony Sarmani. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 125–133. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3161>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158>
- 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>
- Hadjar, I., Nurman, N., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pabean* ..., 4(2), 170–179. <http://jurnal.politeknikbosowa.ac.id/index.php/pabean/article/view/305>
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(ISNN:2461-0593).
- Ismail, & Sitepu, M. A. A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan*, 1(19), 152–159.

- Jalal, A., & Safrizal, H. B. A. (2023). Implikasi Humor dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja UMKM di Indonesia: Studi Literatur. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis ...*, 2(2). <http://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/view/758%0Ahttp://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/download/758/741>
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.573>
- Mustikaningsih, D. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 563. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.457>
- Nawa, Fendra; Kempa, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakrie Construction Bojonegara. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 442-450. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.37>
- Nugroho, Yusuf Ardi; Handaru, Agung Wahyu; Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(8.5.2017), 2003-2005.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setyorini, W., Arifin, & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. *Magenta*, 10(1), 9-23.
- Suciani Shahida, A., Irfani, A., & Allya Roosallyn Assyofa. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sukses Graha Samudera. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 285-293. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6746>
- Suyadi, Syahdanur, & Suryani, S. (2017). Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bengkalis-Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 1-10.
- Turangan, J. A., & Setiawan, F. P. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 07(04), 36-44. <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2022.7403>
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Wulandari, P. D. R. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. 1(3), 102-116. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/6514/>
- Yahya, Bachtiar; Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang Bachtiar. 4(14), 171-178. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.2732>
- Trisavinaningdiah, A., & Saputra, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DIVISI IT PT. VISIONET INTERNASIONAL. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 47-61.
- Rauf, A., & Apriyanti, M. D. (2022). LOYALITAS PELANGGAN: KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 106-115.

- Rauf, A. (2022). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 93-101.
- Nilawati, S., Suhartoyo, B., Masturo, M., & Darmawanti, V. D. (2022). Kinerja Karyawan: Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Smartclub Trader Wholesale. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 151-158.
- Basuki, B., & Sriyanto, S. (2020). PENGARUH MODAL INTELEKTUAL, PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016). *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 90-101.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Mikrad, M., Budi, A., & Fitriana, A. I. (2022). PERKEMBANGAN UMKM DENGAN FINANCIAL TECHNOLOGY DAN DIGITAL MARKETING SEBAGAI VARIABEL PREDIKTOR. *Digital Business Journal*, 1(1), 14-25.
- Rauf, A. (2023). Keputusan Pembelian: E-Promotion Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1-11.
- Manurung, R. A., Nasution, M. L. I., & Nurbaiti, N. (2023). Analisis Pengaruh Penggunaan Dompot Digital Terhadap Mental Accounting Dan Tingkat Kepuasan Pada Masyarakat Di Sumatera Utara. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 455-465.
- Hidayat, L., & Yandri, P. (2023). FORMULASI DAN VALIDASI INDIKATOR TECHNOPRENEUR. *Digital Business Journal*, 1(2), 89-97.
- Rauf, A. (2023). Keputusan Pembelian: E-Promotion Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1-11.