

Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Ignatius Soni Kurniawan¹, Mila Dwi Nurohmah²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 566 pegawai PT Wahana Kasih Mulia Cilacap. Ukuran sampel 85 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan sampling aksidental dengan pengambilan data menggunakan survei kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Keadilan organisasi; kepuasan kerja; kompensasi; lingkungan kerja; motivasi intrinsik

The effect of organizational justice, compensation, work environment, and intrinsic motivation on job satisfaction

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational justice, compensation, work environment, and intrinsic motivation on employee job satisfaction. The population in this study were 566 employees of PT Wahana Kasih Mulia Cilacap. The sample size of 85 people was obtained using the Slovin formula. This study uses accidental sampling with data collection using a questionnaire survey. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that organizational justice and work environment had a significant positive effect on job satisfaction. Compensation and intrinsic motivation have no significant effect on job satisfaction.

Key words: Compensation; intrinsic motivation; job satisfaction; organizational justice; work environment

Copyright © 2022 Ignatius Soni Kurniawan, Mila Dwi Nurohmah

✉ Corresponding Author

Email Address: miladwinn326@gmail.com

DOI: 10.29264/jkin.v19i1.10387

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang tinggi di dalam perusahaan dan akan menimbulkan kesenangan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa puas, karyawan akan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan kepuasan rendah akan menganggap pekerjaannya membosankan, sehingga karyawan akan merasa terpaksa dalam bekerja. Faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah tantangan mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, dan dukungan rekan kerja (Pangestu, Mukzam & Ruhana, 2017).

Krisatanto (2015) menjelaskan keadilan organisasional merupakan sebuah perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi atau atasan kepada setiap karyawan yang menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan betah dan bekerja dengan nyaman di perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat dikejar dan berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah pendapatan dalam bentuk uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja suatu perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Pada dasarnya konsep lingkungan kerja berkaitan dengan faktor disekitar perusahaan yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi perusahaan (I. Putra & Sariyathi, 2015)

Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja, hanya melalui motivasi, kemauan, dan kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, individu dapat meningkatkan kepuasan. Kepuasan kerja perusahaan sangat diperlukan, karena kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi daya tahan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkontribusi pada tujuan dan sasaran perusahaan. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu dan muncul dalam bentuk kesadaran akan pentingnya, manfaat atau makna dari pekerjaan yang dilakukan (Nawawi, 2001).

PT Wahana Kasih Mulia terus menunjukkan perkembangan yang baik dalam hal pembuatan produk, selain itu perusahaan selalu berusaha memperbaiki sumber daya manusia khususnya berfokus pada kinerja dan peningkatan kepuasan karyawannya. Tidak hanya itu perusahaan ini terus memberikan keadilan organisasi kepada karyawan. Perusahaan juga meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang ada di PT Wahana Kasih Mulia khususnya pada lingkungan kerja juga masih ada yang kurang, misalnya masalah debu dan kotoran yang dihasilkan dalam proses produksi tekstil dan garmen. Meskipun tidak dalam jangka pendek hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat mengganggu kesehatan karyawan.

Kajian riset sebelumnya dari Wedantha dan Supartha (2016) menyatakan adanya pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang lain menyatakan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Aridiani, 2015). Vonny (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ardianti, Qomariah dan Wibowo (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian Ismail (2020) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Trisianto (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Dirayati, 2013) menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Inkonsistensi hasil temuan terdahulu tersebut memberi peluang pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pengaturan populasi di PT Wahana Kasih Mulia.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Artinya, kompensasi diberikan kepada karyawan yang sudah memberikan jasanya dalam bekerja untuk meningkatkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk mendorong kinerja karyawan dengan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima setiap karyawan (Parimita et al., 2018). Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Arta, 2014) (Mahendrawan & Indrawati, 2015).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yusnandar (2019) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi maju mundurnya organisasi, lingkungan dapat berupa lingkungan umum seperti regulasi, keamanan, sosial demografi dan lingkungan khusus seperti pemasok, konsumen, dan organisasi mitra. Lingkungan kerja internal terkait internal perusahaan yang mempengaruhi kondusifitas kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Saputra & Sudharma (2017) (Wuwungan, N.Taroreh, & Uhing, 2017).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Rosidi et al., 2019) motivasi intrinsik adalah dorongan atau kemauan yang kuat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik. Semakin kuat motivasi intrinsik seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang akan menunjukkan perilaku yang kuat untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi, kepuasan akan hasil pekerjaan yang baik muncul. Kepuasan kerja perusahaan sangat diperlukan karena kepuasan kerja memberikan kebahagiaan dalam pekerjaan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada kinerja tugas karyawan (Makki & Abid, 2017) (Hadian, 2018).

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap yang berjumlah 566 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (Sugiono, 2015).

$$N = \frac{n}{1 + n \cdot e^2}$$
$$N = \frac{566}{1 + 566 \cdot 0,1^2} = \frac{566}{6,66} = 84,9$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel;

N = Jumlah Populasi;

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 10%.

Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non-probability sampling* dan menggunakan metode *sampling aksidental*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang didistribusikan melalui Google Form lalu linknya didistribusikan melalui WhattApss pada minggu kedua bulan Juni 2021. Adapun skala pengukuran kuesioner yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Tabel 1.
 Indikator Penelitian

| Varaibel | Indikator |
|---------------------|---|
| Keadilan Organisasi | (Sarfraz, Qun, Abdullah, & Alvi, 2018) Jadwal kerja Tingkat gaji Tanggung jawab Hubungan karyawan |
| Kompensasi | (Permadi, Landra, & Kusuma, I Gusti Agung Eka Teja Sudja, 2018) Gaji Bonus Insentif Asuransi Jaminan |
| Lingkungan Kerja | (Hanaysha, 2016) Fasilitas Tempat kerja yang nyaman Keamanan Kebisingan |
| Motivasi Intrinsik | (Aslam & Scholar, 2017), (Weitz, 1996) Kepuasan Pengakuan Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab |
| Kepuasan Kerja | (Büssing, Bissels, Fuchs, & Perrar, 1999) Tingkat kepuasan kerja Perubahan tingkat apresiasi Tingkat spesifik tertentu |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji signifikansi menggunakan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel tingkat kesalahan (α) adalah 5%. Jika r hitung $>$ r tabel (0.2133) dan nilainya positif, maka item pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.6 (kuat), di atas 0.8 (sangat kuat). Pengujian menghasilkan r hitung keadilan organisasi (0.524 s.d. 0.773), kompensasi (0.694 s.d. 0.819), lingkungan kerja (0.543 s.d. 0.761), motivasi intrinsik (0.478 s.d. 0.788), kepuasan kerja (0.391 s.d. 0.735). *Cronbach's Alpha* keadilan organisasi (0.813), kompensasi (0.859), lingkungan kerja (0.844), motivasi intrinsik (0.795), kepuasan kerja (0.750) $>$ 0.6 atau dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas (Tabel 3) menunjukkan Kolmogorov-Smirnov *Asymp. Sig.* $>$ 0.05, uji multikolineritas tidak terjadi dengan *VIF* $<$ 10 dan *tolerance* $>$ 0.10. Uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser *test* dengan hasil sig. lebih dari $>$ 0.05 atau tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2.

| Hasil Asumsi Klasik | | | | | |
|---------------------|-----|---------|-----------|----------|-------|
| Ind | Dep | Normal. | Multikol. | Heteros. | |
| | | Sig. | Tol. | VIF | Sig. |
| KO | KK | 0.200 | 0.528 | 1.895 | 0.274 |
| K | | | 0.468 | 2.135 | 0.808 |
| LK | | | 0.349 | 2.865 | 0.189 |
| MI | | | 0.689 | 1.452 | 0.022 |

Keterangan:

KO = Keadilan Organisasi;

K = Kompensasi;

LK = Lingkungan Kerja;

MI = Motivasi Intrinsik;
 KK = Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada Tabel 4 memperlihatkan nilai P untuk keadilan organisasi (0.009) dan lingkungan kerja (0.008) memiliki nilai <0.05 sehingga H1 dan H3 diterima. Adapun nilai P untuk kompensasi (0.141) dan motivasi intrinsik (0.224) >0.05 sehingga H2 dan H4 ditolak. Besarnya pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik adalah sebesar 38,6%, sisanya 61.4 dijelaskan oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 3.
 Hasil Regresi Berganda

| Model | Unst. Coef. | | Std. Coef. | | t | Sig. | R Square |
|----------------|-------------|-----------|------------|--|--------|-------|----------|
| | B | Std. Err. | Beta | | | | |
| (Constant) | 11.598 | 3.145 | | | 3.687 | 0 | |
| Kdl. Ognasasi | 0.288 | 0.107 | 0.325 | | 2.697 | 0.009 | |
| Kompensasi | -0.186 | 0.125 | -0.19 | | -1.485 | 0.141 | 0.386 |
| Lingk. Kerja | 0.331 | 0.121 | 0.406 | | 2.739 | 0.008 | |
| Mtv. Intrinsik | 0.13 | 0.106 | 0.129 | | 1.224 | 0.224 | |

Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan H1 diterima, hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Juarsah et al., 2019) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan sehingga karyawan akan merasa betah dan nyaman ditempat kerja. Namun apabila karyawan merasa tidak diberlakukan adil sehingga merasa tidak nyaman maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Item keadilan organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah “Menurut saya, saya sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” (4.08). Item yang memiliki nilai terendah adalah “Menurut saya manajer membuat keputusan pekerjaan dengan cara yang tidak biasa” (3.14).

Hasil pengujian mendapatkan H2 ditolak, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Khair (2020) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diduga karyawan PT Wahana Kasih Mulia melihat kompensasi lebih terkait dengan aspek keadilan organisasi distributif dan prosedural, sehingga bukan besar kecilnya kompensasi namun aspek keterpenuhan keadilan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Item kompensasi yang memiliki nilai tertinggi adalah “Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan” (3.92). Item yang memiliki nilai terendah adalah “Saya mendapatkan premi setiap bulannya secara tepat waktu” (3.54).

Hasil pengujian menunjukkan H3 diterima. Hasil ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Munandar & Prayekti, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi perusahaan yang sudah menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk yang nyaman adalah benar karena dapat menimbulkan rasa bahagia bagi pekerja. Menjaga lingkungan kerjanya bersih dan kondusif akan membuat individu bekerja dengan enak dan akan berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Item lingkungan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah “Tempat kerja saya sangat bersih” (3.85). Item yang memiliki nilai terendah adalah “Menurut saya area ruang kerjanya cukup” (3.44).

Hasil pengujian menghasilkan H4 ditolak. Temuan ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirayati (2013) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberi kesempatan bagi penelitian lebih lanjut untuk mendalami mengapa tidak ditemukan pengaruh signifikan. Item motivasi intrinsik yang memiliki nilai tertinggi adalah “Saya peduli terhadap pekerjaan saya” (4.22) sedangkan item terendah adalah “Pendapat saya tentang diri saya turun ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan buruk” (3.79).

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian ditemukan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pimpinan organisasi yang bermaksud meningkatkan kepuasan kerja dapat mempertimbangkan untuk

memperbaiki item yang dinilai masih rendah pada keadilan organisasi dan lingkungan kerja yang telah disebutkan dibagian pembahasan.

Penelitian kedepan dapat memperdalam terkait temuan kompensasi dan motivasi intrinsik yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya terkait nilai koefisien determinasi yang masih rendah (38.6%) dengan menguji anteseden yang lain. Variabel komitmen organisasional (Seprianto & Kurniawan, 2019), disiplin kerja (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2017), kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi (Ritawati, 2013) memiliki peran penting dalam membangun kepuasan individu dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Aridiani, N. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Ksps Bmt Logam Mulia Grobogan*.
- Arta, D. N. C. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 5(2), 182–205.
- Aslam, S., & Scholar, M. S. (2017). Psychological Empowerment on Creativity Among Employees of IT Sector: The Mediating Role of Creative Process Engagement and Intrinsic Motivation. *Canadian Social Science*, 13(6), 11–34. <https://doi.org/10.3968/9556>
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/001872679905200802>
- Camels, M., Rgec, D. A. N., Pt, P., & Sumut, B. (2019). *Skripsi Oleh : Novita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Dessler, G. (2006). *Human resource management, human resource management (10th Edition). Paramita Rahayu Translation, Jakarta*.
- Dirayati, I. (2013). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Gajah Mada Di Pontianak. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Hadian, D. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship*, 12(1), 47–56.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta: PT.Bumi Aksara*.
- Ismail, M. A. A. N. S. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pt. tjipta rimba djaja medan*. 1(19), 152–159.
- Juarsah, M. A., Masdupi, E., & Syahrizal. (2019). *Effect of Organizational Justice, Trust in Bosses and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Main Unit of West Sumatra Region*. 97(Piceeba), 474–485. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.54>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

- Krisatanto, H. (2015). Keadilan Organisaional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17, No.1, 86–98.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Di Waroeng “SS” Jln. Bantul). *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Nawawi, H. H. 2001. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GadjahMada University Press.
- Pangestu, zulfahmi S. ., Mukzam, M. djud., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjs(Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Kusuma, I Gusti Agung Eka Teja Sudja, I. N. (2018). The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances PERFORMANCES. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 2010–2040. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p11>
- Putra, I., & Sariyathi, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5).
- Rejeki, T. A., & Wulansari, A. N. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Rizky, M. C. (2018). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan*. 1(2), 19–27.
- Robbins, S. (2006). *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Rosidi, A., Putra, B. A., & Arif, M. (2019). the Effect of Intrinsic Motivation and Communication on Employee Cashier Performance in Transmart Ngagel Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 224–231. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i2.144>
- Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & Alvi, A. T. (2018). *Employees ' Perception of Corporate Social Responsibility Impact on Employee Outcomes : Mediating Role of Organizational Justice for Small and Medium Enterprises (SMEs)*. <https://doi.org/10.3390/su10072429>

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Seprianto, E., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt . Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 69–80.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Cetakan Alfabeta: Bandung.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Trisianto Budi (2021). Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 92–102. <https://doi.org/10.32424/jeba.v23i1.1791>.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Wedantha, I., & Supartha, W. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Oberoi Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10).
- Weitz, B. A. (1996). *The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors*. 72(1), 31–56.
- Wuwungan, R. Y., N.Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education VII "Humanising Technology For IR4.0,"* 1575–1583.