

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara

Vivia Tandi Pailan¹, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Zainal Ruma³, Tenri Sayu Puspitaningsih Diploatmodjo⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵) Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

E-mail Korespondensi : vivianpailan@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the influence of physical work environment and compensation on employee job satisfaction. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study is 32 permanent employees at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Rantepao North Toraja Branch. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of this study show that: 1) The physical work environment variable partially does not have a significant influence on employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Rantepao North Toraja Branch, 2) The compensation variable has a positive and significant influence on employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Rantepao North Toraja Branch, 3) the physical work environment variable and compensation simultaneously have a positive influence and significant to employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Rantepao North Toraja Branch.

Keyword: Physical Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan tetap pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara, 2) Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara, 3) variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut agar dapat bekerja lebih keras dan lebih berkembang lagi dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat agar mampu untuk meningkatkan daya saingnya demi keberlanjutan perusahaan. Untuk mampu bertahan dalam dunia persaingan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, sumber daya manusia membutuhkan perhatian tersendiri. Dengan adanya faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, loyalitas, dan kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. (Siagian & Sondang, 1983:99).

Sebagai salah satu lembaga keuangan yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Bank Rakyat Indonesia (BRI) memiliki kaitan yang erat dengan pemerintah Indonesia dan berperan dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional serta pemberdayaan masyarakat, terutama dalam sektor mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Bank BRI merupakan salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia yang dikenal sebagai bank yang dapat diandalkan dalam menyediakan layanan keuangan yang aman dan berkualitas. Dengan reputasi yang baik dan jaringan yang luas, Bank BRI terus berperan sebagai salah satu pilar penting dalam sektor perbankan Indonesia, terutama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat luas. Oleh karena itu, Bank BRI selalu berupaya memberikan yang terbaik melalui upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini karyawan.

Salah satu kunci utama sumber daya manusia berkualitas adalah ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi merupakan dua kunci utama yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001:223) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahliannya, (3) berat ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan kerja, (5) sikap pimpinan dalam memimpin, (6) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan (7) sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan sehingga mereka berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Adapun kompensasi mengacu pada penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa beberapa masalah yang terjadi di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara yaitu ruang kerja yang terlalu terbuka dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman. Dimana meja yang terlalu

berdekatan dan ruang pribadi yang minim mengganggu konsentrasi dan privasi pribadi pegawai, juga dikarenakan berada di tengah kota Rantepao membuat banyaknya kebisingan dari luar seperti suara kendaraan yang terdengar hingga ke dalam ruang kerja. Selanjutnya yaitu karyawan merasa bahwa gaji dan bonus dianggap tidak sesuai dengan seharusnya dikarenakan adanya perbandingan internal seorang karyawan dengan rekan kerja lainnya. Namun disisi lain, setiap orang memiliki sudut pandang yang berbeda terkait lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang ideal.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Haeruddin (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam perjalanan mencapai tujuan perusahaan. Sekalipun modal dan faktornya cukup, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak akan efektif dan efisien karena mengukur efisiensi dan kinerja dari faktor-faktor yang dijalankan oleh suatu usaha bergantung pada kualitas sumber daya yang digunakan oleh usaha tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus menggambarkan hubungan dan peran orang-orang dalam suatu organisasi, Suwatno (2018). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai pemikiran, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dan motivasi untuk menciptakan karya. Seluruh potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi dan informasi berkembang dan cukup atau tidaknya modal, tanpa sumber daya manusia maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Baru dkk (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya keberseihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi

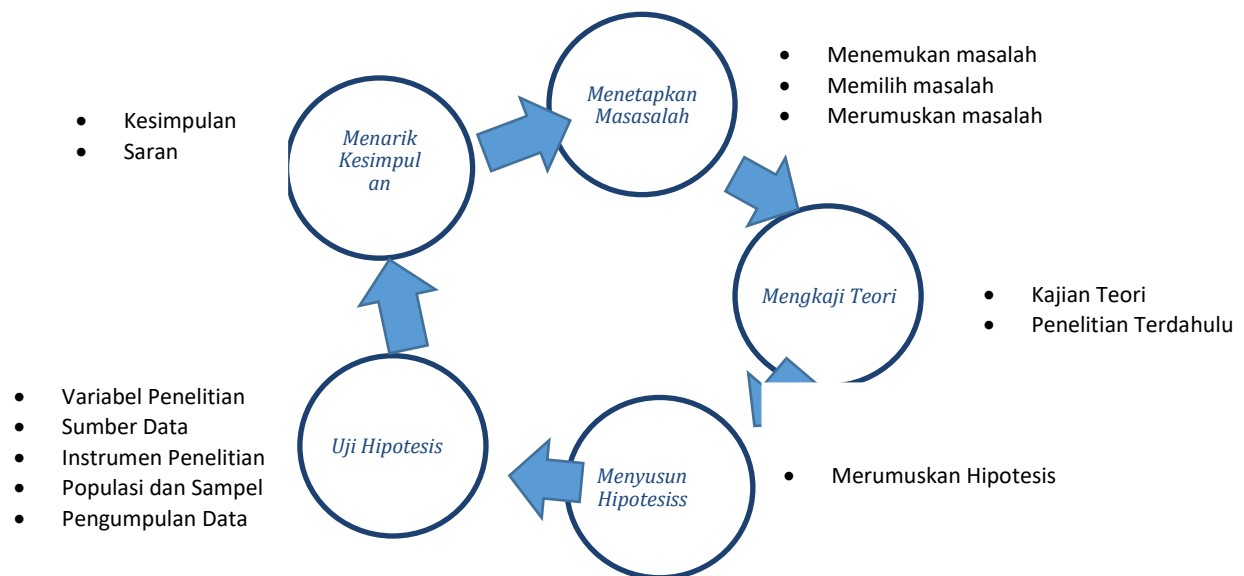
Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang atau barang yang diterima pegawai secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan (Hasibuan, 2005). Menurut Dessler (dikutip oleh Fathurachman, 2021) kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran kepada karyawan akibat dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Kompensasi terdiri dari dua bagian, yang pertama yaitu pembayaran langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua pembayaran tidak langsung berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dan Asa'ad yang dikutip oleh Husein Umar (2000:36) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Adapun dampak dari kepuasan kerja harus selalu dikaitkan dengan output yang dihasilkan. Kepuasan kerja sebagai peringkat yang mengungkapkan perasaan atau sikap seseorang senang atau tidak, puas atau tidak puas dengan pekerjaan di tempat kerjanya (Rivai dan Jauvani, 2009).

3. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Metode Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kusioner

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Nilai sig.	Ket
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.349	0,427	0,015	Valid
	X1.2	0.349	0,478	0,006	Valid
	X1.3	0.349	0,431	0,014	Valid
	X1.4	0.349	0,406	0,021	Valid
	X1.5	0.349	0,517	0,002	Valid
	X1.6	0.349	0,474	0,006	Valid
	X1.7	0.349	0,489	0,004	Valid
	X1.8	0.349	0,387	0,029	Valid
	X1.9	0.349	0,396	0,025	Valid
	X1.10	0.349	0,511	0,003	Valid
	X1.11	0.349	0,420	0,017	Valid
	X1.12	0.349	0,405	0,022	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.349	0,436	0,013	Valid
	X2.2	0.349	0,410	0,020	Valid
	X2.3	0.349	0,562	0,001	Valid
	X2.4	0.349	0,496	0,004	Valid
	X2.5	0.349	0,411	0,019	Valid
	X2.6	0.349	0,410	0,020	Valid
	X2.7	0.349	0,423	0,016	Valid
	X2.8	0.349	0,677	0,001	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.349	0,426	0,015	Valid
	Y.2	0.349	0,483	0,005	Valid
	Y.3	0.349	0,506	0,003	Valid
	Y.4	0.349	0,494	0,004	Valid
	Y.5	0.349	0,519	0,002	Valid
	Y.6	0.349	0,569	0,001	Valid

Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil estimasi solid dan dapat diandalkan. Pada tabel di bawah, diketahui bahwa semua variable memiliki nilai cronbach alpha > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variable dan kuesioner adalah reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keteranngan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,710	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,642	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,632	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

NO	Asymp.sig	Keterangan
1.	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp.sig adalah $0,200 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa syarat normalitas model regresi adalah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

NO	Variabel	Collinearity	Statistic	Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,832	1,202	Bebas Multikolinearitas
2.	Kompensasi	0,832	1,202	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui nilai *Tolerance* variable lingkungan kerja fisik dan kompensasi adalah $0,832 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,202 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Undstandardized	Coeffisients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,656	2,032		1,307	0,201
	Lingkungan Kerja Fisik	0,020	0,046	0,087	0,441	0,663
	Kompensasi	-0,087	0,067	-0,257	-1,298	0,205

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 0,663. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi (X2) adalah 0,205. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,615	3,793		0,005
	Lingkungan Kerja Fisik	0,000	0,085	0,001	0,998
	Kompensasi	0,352	0,126	0,496	0,009

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 11,615 + 0,000.X_1 + 0,352.X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,615	3,793		0,005
	Lingkungan Kerja Fisik	0,000	0,085	0,001	0,998
	Kompensasi	0,352	0,126	0,496	0,009

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Melalui statistik uji-t yang terdiri lingkungan kerja fisik (X1) dan kompensasi (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja(Y). Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikan sebesar

0,998 yaitu lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai 0,000 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang diberikan kepada variabel dependen. Hal ini berarti H1 ditolak dan H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,009 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien bernilai 0,352 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,661	2	8,330	4,732	0,017 ^b
	Residual	51,058	29	1,761		
	Total	67,719	31			

a. Dependent Variable:KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti H3 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan probabilitas 0,05. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,017, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja utara. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi Marta (2019) yang meneliti tentang kemungkinan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang kemudian dari hasil penelitiannya terbukti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian

yang dilakukan oleh Agida Ulya dkk (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi dan berdampak pada kepuasan kerja. Tingginya tingkat lingkungan kerja fisik pada suatu instansi atau perusahaan bukanlah dasar utama bagi seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa karyawan telah beranggapan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah standar yang sangat umum dalam bekerja sehingga lingkungan kerja fisik tidak lagi memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada tempat kerjanya.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara dari hasil uji regresi linear berganda kompensasi X_1 adalah sebesar 0,352. Di ketahui tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kepuasan kerja karyawan pada bank rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara akan mengalami kenaikan 0,352. Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,009 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien bernilai 0,352 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Penjelasan tersebut diperkuat dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prawira (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank BRI (persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43.289 > 3.20$ dan nilai signifikan sebesar 0.017. hal tersebut berarti bahwa apabila karyawan Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja utara ingin memiliki kepuasan kerja yang optimal, maka pegawai harus berada pada lingkungan kerja fisik yang baik dengan sistem pemberian kompensasi yang baik pula. Kondisi lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi harus berjalan beriringan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan terjalinnya hubungan yang seimbang antara kondisi lingkungan kerja fisik dan pemberian kompensasi maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan

adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kerja pegawai dengan baik. Dan sistem pemberian kompensasi yang baik akan memberikan manfaat bagi pegawai dan bagi instansi. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi harus selalu ditingkatkan secara bersama demi menunjang tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Baik tidaknya kondisi lingkungan kerja fisik tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Cabang Rantepao Toraja Utara. Apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agida Ulya, B., & Wajdi, M. F. (2020). Pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoatmodjo, T. S., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 45-56.
- Fathurachman. (2021). Pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan Universitas "MJ". *Perspektif*, 1(1), 22-34. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.55>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan organisational citizenship behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. 2(1).

- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen sumber daya untuk perusahaan.
- Siagian, S., & Sondang. (1983). Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi. PT. Gunung Agung.
- Suwatno. (2003). Asas-asas sumber daya manusia. IPL Press.
- Umar, H. (2001). Riset SDM dalam organisasi Husein Umar. Gramedia Pustaka Utama.