

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. MATAHARI PINK INSPIRATION MADIUN

Hernisa Inan Astanti<sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah<sup>2)</sup>, Robby Sandhi Dessyarti<sup>3)</sup>.

<sup>1</sup>Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun  
email: [hernisa\\_1803102207@mhs.unipma.ac.id](mailto:hernisa_1803102207@mhs.unipma.ac.id)

<sup>2</sup>Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun  
email: [aan.karuniawati@unipma.ac.id](mailto:aan.karuniawati@unipma.ac.id)

<sup>3</sup>Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun  
email: [robbeyvan@unipma.ac.id](mailto:robbeyvan@unipma.ac.id)

### Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang disebar kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS Versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,000) < 0,05$  sehingga H1 diterima. Matahari Pink Inspiration Madiun, pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,000) < 0,05$  sehingga H2 diterim, pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,014) < 0,05$  sehingga H1 diterima.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan.

### Abstract

*Human resources (HR) are one of the most important assets in a company. This research was carried out by CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. With the title The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Job Satisfaction, Case Study on CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. This research uses primary data, namely questionnaires distributed to respondents. The number of samples in this study was 73 respondents. This research uses SPSS Version 21. The results of this research show that motivation has a positive*

*and significant influence on employee job satisfaction at CV. Matahari Pink Inspiration Madiun with a value of  $(0.000) < 0.05$  so H1 is accepted. Matahari Pink Inspiration Madiun, positive and significant influence between compensation on employee job satisfaction at CV. Matahari Pink Inspiration Madiun with a value of  $(0.000) < 0.05$  so that H2 is accepted, positive influence and work environment on employee job satisfaction at CV. Matahari Pink Inspiration Madiun with a value of  $(0.014) < 0.05$  so H1 is accepted.*

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

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi motor penggerak perusahaan, tetapi juga berperan sebagai pengambil keputusan strategis yang menentukan arah masa depan perusahaan (Destiana, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini..

Menurut Dhani & Surya, (2023)kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja(Wandani & Indahingwati, 2019).

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam mencapai target perusahaan. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti rasa tanggung jawab atau kebanggaan terhadap pekerjaan, maupun ekstrinsik, seperti insentif finansial dan pengakuan dari atasan (Elsa Dewi Farantika dkk., 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Wisanggeni dkk., (2024) Kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif

tidak hanya menarik calon karyawan potensial, tetapi juga mempertahankan karyawan yang ada. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat (Sutoro, 2024).

Menurut Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, (2024) Indonesia merupakan salah satu negarayang sulit untuk mempertahankan karyawannya untuk bekerja dalam jangka waktu panjang. Selain ketidakpuasaan kerja, ketidakpuasaan gaji juga menjadi alasan mereka tidak betah bekerja pada satu perusahaan dalam jangka waktu panjang. CV. Matahari Pink Inspiration adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *advertising* dan *event organiser*. CV. Matahari Pink Inspiration bertumbuh menjadi salah satu perusahaan *advertising* yang terbesar dan termurah di Madiun dengan jaringan luas kepada konsumen, didukung dengan teknologi yang lengkap tepat guna, sumber daya manusia yang handal dan sumber daya yang berkesinambungan.

Pada tahun 2024 CV. Matahari Pink Inspiration Madiun sering melakukan rekrutmen karyawan setiap bulannya. Hal ini tentu menjadi fenomena yang mana sulitnya mempertahankan karyawan, ada beragam faktor yang mempengaruhi hal karyawan bertahan dalam perusahaan. Berikut data *turnover* karyawan CV. Matahari Pink Inspiration Madiun:

**Tabel 1 Data Turnover CV. Matahari Pink Inspiration Madiun**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
1	Januari	2	5
2	Febuari	3	1
3	Maret	5	2
4	April	1	2
5	Mei	3	5
6	Juni	2	6
7	Juli	3	5
8	Agustus	3	6
9	September	2	3
10	Oktober	4	3
11	November	4	2
12	Desember	3	3
	Total	35	43

Sumber: CV. Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Pada Tahun 2024 jumlah karyawan masuk lebih sedikit, berbanding terbalik dengan jumlah karyawan keluar. Dari Hal ini bahwa karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja tidak hanya memicu *turnover*, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku (Siregar, 2020). Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau kurang mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan, semangat mereka untuk bekerja akan menurun.

Dalam produksi, CV. Matahari Pink Inspiration Madiun memiliki target atau tujuan yang ditentukan, tentunya target ini bukan tanpa alasan karena tahun 2024 merupakan tahun politik. Pemilihan Presiden, DPR, dan Pilkada sangat mempengaruhi, utamanya produksi benner kampanye. Berikut target produksi dan realisasi produksi, CV. Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024:

**Tabel 2 Produksi Benner CV. Matahari Pink Inspiration Madiun 2024**

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	20.000	23.000
2	Febuari	20.000	18.300
3	Maret	10.000	3.000
4	April	10.000	5.500
5	Mei	10.000	7.500
6	Juni	10.000	7.000
7	Juli	10.000	5.000
8	Agustus	10.000	8.000
9	September	10.000	11.000
10	Oktober	20.000	25.000
11	November	20.000	12.000
12	Desember	10.000	3.500
	Total	160.000	128.800

Sumber: CV Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Berdasarkan Tabel 2 bahwa target produksi CV. Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024 adalah 160 ribu produksi Benner, namun hanya terrealisasi sebanyak 128.800 benner. Adapun Realisasi produksi tertinggi di bulan Oktober 2024 yakni sebanyak 25.000, Hal ini

terjadi sebab ada faktor kampanye Pilkada tahun 2024. Namun produksi CV. Matahari Pink Inspiration Madiun tahun 2024 tidak konsisten dan bahkan tidak sesuai target.

Ketidaksesuaian dalam pencapaian target produksi sering kali berhubungan erat dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa upah atau insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, motivasi kerja mereka cenderung menurun (Febyanti & Suwandana, 2024). Kompensasi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam kerja, hal ini bisa terjadi jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Berikut gaji setiap karyawan CV. Matahari Pink Inspiration Madiun:

**Tabel 3 Gaji CV. Matahari Pink Inspiration Madiun**

No	Jabatan	Gaji
1	Desain Grafis	Rp2.500.000- Rp 3.000.000
2	Operator Mesin Cetak	Rp 2.300.000- Rp 3.000.000
3	Karyawan Finishing	Rp 2.094.128
4	Administrasi/Kasir	Rp 2.094.128- Rp 2.300.000
5	Kurir/Pengiriman	Rp 2.094.128
6	Karyawan Magang/Part-Time	Rp 50.000

Sumber: CV Matahari Pink Inspiration Madiun, 2024

Berdasarkan Tabel 3 Gaji karyawan CV. Matahari Pink Inspiration Madiun terbagi menjadi 6 jabatan. Jabatan Desain Grafis menjadi gaji tertinggi yakni hingga 3 juta rupiah tiap bulannya, dan gaji terendah yakni karyawan *part time* yang dibayar 50 ribu rupiah setiap pertemuan. Besaran gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau beban kerja karyawan sering kali menjadi sumber utama ketidakpuasan dalam dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan tanggung jawab, kontribusi, atau tingkat kesulitan pekerjaan mereka, hal ini dapat menciptakan perasaan tidak dihargai (Prakoso, 2016).

## **B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain. Menurut Hendra, (2020) motivasi adalah suatu tindakan untuk

mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Menurut Oktafiah & Sunuharyo, (2017) motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

### **Kompensasi**

Menurut Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Panjaitan, 2017). Rahmat dkk., (2023) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Cahyani dkk., 2020), Kepuasan kerja merupakan sebagai sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Orang dengan nilai pekerjaan yang positif maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan orang dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang rendah akan memiliki nilai pekerjaan yang negatif. Kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Bekerja sesuai dengan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal-hal lain semacam itu (Egenius dkk., 2020).

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hipotesis penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

### C. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif menggunakan data primer dengan bantuan *google form*. Sampel menggunakan sampel jenuh sejumlah 73 orang karyawan CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Instrumen di penelitian ini yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 21.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N	73	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77841141
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	,047
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,461
Asymp. Sig. (2-tailed)		,984
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,984 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,585	1,710
	Kompensasi	,577	1,732
	Lingkungan Kerja	,463	2,161

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 5 mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
MotivasiKerja(X <sub>1</sub> )	0,910	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,472	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,631	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah H<sub>0</sub> diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Persoal t (Uji t)

**Tabel 7 Uji Personal t (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	12,393	,966		12,827	,000
1	X1	,331	,027	,565	12,464	,000
	X2	,180	,019	,425	9,314	,000
	X3	,107	,042	,129	2,525	,014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

1) Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,464 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun.

2) Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,314 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun.

3) Pengaruh Antara Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 7, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,525 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig.$  (0,014) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 8 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	,917	,914	,79515

a. Predictors: (Constant), X3X1X2

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

uji Model Summary pada kolom R2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,917 atau 91,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), variable

Kompensasi (X2), variabel lingkungan kerja (X3) mampu menjelaskan sebesar 91,7% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,464 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig. (0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhani & Surya, (2023) pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan Ismi, (2021) bahwa yakni motivasi memiliki efek parsial, positif, dan signifikan pada kepuasan kerja di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang.
2. Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,314 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig. (0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Sejalan dengan Vidiastuti, (2023) menyatakan karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerjanya mendapat imbalan. Hal ini juga didukung oleh Wandani & Indahingwati, (2019) bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,525 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai  $Sig. (0,014) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasil penelitian Sopian, (2024) yang dilakukan oleh parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Intalasi Rawat Jalan RS . Bhayangkara TK. I. R. Said Sukanto. Dalena dkk., (2020) dalam penelitiannya menghasilkan yang sama bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan.

### E. SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun. Hasilnya motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,000) < 0,05$  sehingga H1 diterima. Matahari Pink Inspiration Madiun, pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,000) < 0,05$  sehingga H2 diterima, pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun dengan nilai  $(0,014) < 0,05$  sehingga H1 diterima.

### F. SARAN

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan motivasi, sikap kerja, hubungan antar rekan kerja dan kepuasan kerjaterhadaployalitas karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>

- Dalena, M. N. R., Ali, S., Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Depok, Ediwarman, E., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Depok. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1). <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- 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>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Elsa Dewi Farantika, Dani Nisrina Maulida, Tri Wahyuni Lestari, Elga Yohana Azzahra, Ihza Maisan Ghifari, Advan Nur Widya, Salma Qurratul'ain, & Sunarti Sunarti. (2024). Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(4), 108–119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Febyanti, N. P. R., & Suwandana, I. G. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(5), 894. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i05.p09>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau.
- Oktafiah, R., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 3(2).
- Prakoso, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat.
- Rahmat, A. K., Ibrahim, I., S Senathirajah, A. R., & Zainudin, A. D. (2023). *The Determinant Factors of Green Office Layout Towards Employee Workplace Productivity. International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e0932. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.932>
- Siregar, L. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. 11.

- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sutoro, Moh. (2024). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595–605. <https://doi.org/10.37481/jmheb.v4i2.755>
- Vidiastuti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Wilwatikta Santosa Karanganyar.
- Wandani, S. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rsu Haji Surabaya. 8.
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi.