



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA PLASTIK RAYA
KARANGPLOSO, KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

OLEH :

HARIS

NPM. 21901081142



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA PLASTIK RAYA
KARANGPLOSO, KABUPATEN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**OLEH :
HARIS**

NPM. 21901081142



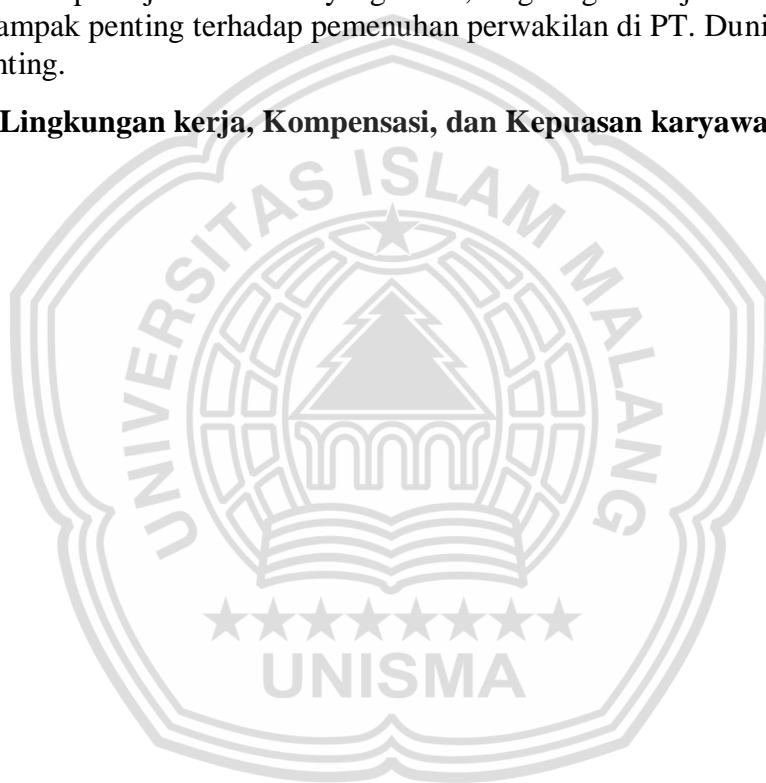
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan gaji terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di PT. Dunia Plastik Raya agak atau bersamaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Dunia Plastik Raya berjumlah 40 orang. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja di PT. Dunia Plastik yang Lebih menonjol. Populasi ini terdiri dari 40 pekerja, sehingga strategi pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah prosedur pengujian mendalam (tes sensus). Investigasi informasi menggunakan SPSS 25 dengan direct relapse yang berbeda-beda. Hasil penelitian sebagian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan karyawan, dan gaji memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan pekerja. Pada saat yang sama, lingkungan kerja dan imbalan mempunyai dampak penting terhadap pemenuhan perwakilan di PT. Dunia Plastik yang lebih penting.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Kepuasan karyawan



ABSTRACT

This investigate points to decide the impact of the work environment and stipend on representative work fulfillment at PT. Dunia Plastik Raya somewhat or at the same time. The populace utilized in this inquire about was all workers at PT. Dunia Plastik Raya numbers 40 individuals. Respondents in this investigate were workers at PT. More prominent Plastic World. This populace comprises of 40 workers, so the examining strategy utilized in this investigate may be a immersed testing procedure (census test). Information investigation utilized SPSS 25 with different direct relapse. The comes about of the research partially appear that the work environment encompasses a positive and critical impact on representative fulfillment, emolument features a positive and noteworthy impact on worker fulfillment. At the same time the work environment and recompense have a critical impact on representative fulfillment at PT. More noteworthy Plastic World.

Keywords: *Work environment, Compensation, and Employee satisfaction*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja, (Handoko 2020). Menurut Suwatno dan Priansa, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya berdasarkan sikap seseorang tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut (Lie 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih memungkinkan untuk melakukan hal-hal yang menghambat perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Saputra (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilihat hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek yang lain seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, menaati peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang

dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Parimita, Khoiriyah, dan Handaru, 2018).

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja seringkali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kepuasan kerja bisa tercapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta

hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Khair, 2019). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perasaan seorang karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri (Nurwati, 2021).

Diera globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang di miliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu adalah manajemen sumber daya manusia yang baik (Hasyim, 2020).

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Faktor tersebut mampu memengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan ((Hasyim, 2020).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada

manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Ningsih, 2019).

Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya (Aoliso dan Lao, 2018).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian, Cahyaningrum dan Budiatmo (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian, Ardianti, Qomariah dan Wibowo, (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Afyah, Djaelani dan Priyono (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan selalu memberikan motivasi dan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya. Hal itu bisa membuat karyawan senang bekerja menuju produktivitas kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena besarnya kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut (Irawati, 2018). Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan (Dessler, 2017). Khair (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan perusahaan lain, karena tujuan perusahaan sendiri tidak tercapai (Sedarmayanti, 2017).

Hasil penelitian oleh Ardianti, Qomariah dan Wibowo, (2018), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Khair (2019) bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

dalam bekerja. Berdasarkan definisi tersebut pemberian kompensasi dalam organisasi sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan.

Dalam hal ini peneliti menentukan faktor lingkungan kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel yang mempengaruhinya sesuai uraian di atas. Karena menurut peneliti kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti dapat membuat judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PADA PT DUNIA PLASTIK RAYA KARANGPLOSO, KABUPATEN MALANG”** ini perlu dilakukan.

1.1 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang tersebut adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang dihasilkan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dunia Plastik Raya.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa memberi wawasan serta masukan bagi:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Dapat memberikan pengaruh yang lebih mengena di ruang lingkup khususnya sumber daya manusia dalam lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di PT. Dunia Plastik Raya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu pada hipotesis pertama diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,227 > 2,026$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0,032 < 0,05$).

Untuk hipotesis kedua hasil uji t menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,079 > 2,026$) dengan nilai signifikan lebih kecil daripada 0.05 ($0,045 < 0,05$). Dari hasil Uji t kedua variabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya.

Untuk hipotesis ketiga (uji F) hasil uji f menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan

terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dunia Plastik Raya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f dimana nilai f hitung lebih besar daripada f tabel ($4,107 > 3,24$) dengan nilai signifikan lebih kecil daripada 0.05 ($0.024 < 0.05$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah disajikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT. Dunia Plastik Raya sudah berada dalam klasifikasi baik, namun pada dimensi tunjangan perlu diperhatikan kembali dikarenakan dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden terhadap kompensasi. Berdasarkan hal tersebut, tunjangan yang diberikan pimpinan harus sesuai dengan jerih payah karyawan atau harus sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan serta penataan ulang pemberian bonus seiring dengan peningkatan laba perusahaan.
2. Lingkungan kerja pada PT. Dunia Plastik Raya sudah berada dalam klasifikasi baik, namun pada dimensi tersedianya fasilitas kerja dan suasana kerja perlu diperhatikan kembali dikarenakan pada masing-masing dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan diharapkan melengkapi sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru perlu dilakukannya peningkatan lagi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut pimpinan harus memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang bekerja



sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., dan Priyono, A. A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Anas Sudijono. (2017). *Pengantar Evaluasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Aoliso, A., dan Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang*. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., dan Wibowo, Y. G. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Cahyaningrum, I. N., dan Budiarmo, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education India.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariani, M., dan Al Hakim, Y. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- Hasibuan, J. S., dan Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasyim, W. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia*. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Irawati, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT . 2(1)*, 13–19.
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., dan Sunardi, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja*

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 4(1), 104-108.

- Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.
- Lie, T. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*. Agora, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). *Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 5(1), 42-52.
- Ningsih, A. U. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Tbk (LONSUM)*.
- Nurwati, S. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(2), 235-264.
- 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.
- Pratama, R. Y., dan Armanu, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 1(2).
- Priyanto. (2018). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis I*. Yogyakarta, Andi, vi+218 hlm.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks, 9(2).
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University)*.
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Technomedia Journal, 7(1 Juni), 68-77.
- Satedjo, A. D. (2017). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura*. Agora, 5(2).
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 479-486.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Zulianti, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi)*.

