



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6538-6547

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Umkm di Wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta

Silviana Khoerun Nisa, Jumadi

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram

silvinisa155@gmail.com, jmd.mataram@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the job satisfaction of employees in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in the Krapyak Wetan area of Yogyakarta. The method used is quantitative with Non-Probability Sampling through Purposive Sampling involving one hundred respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires directly to respondents using a Likert scale research instrument. The data were processed using SPSS version 27, and the analyses performed included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results show that collectively, compensation (X1) and work environment (X2) have a significant effect on job satisfaction (Y), with an F calculated value of 124.960, which is greater than the F table value of 3.09, and a significance result of 0.000, which is less than 0.05. Partially, compensation has a significant positive effect with a t calculated value of 8.449, which is greater than the t table value of 1.661, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Similarly, the work environment also has a significant positive effect with a t calculated value of 5.128, which is greater than the t table value of 1.661, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05, thus affecting job satisfaction. The coefficient of determination value of 71.5% indicates that the model can explain job satisfaction moderately.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Di era zaman sekarang, memulai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah menjadi salah satu peluang bisnis yang sangat diminati, karena usaha tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan dengan omzet yang cukup besar. UMKM merupakan usaha produktif yang dimiliki oleh individu maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro (Entrepreneurial Mindsets & Skills, 2021). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) secara jelas mendefinisikan ketiga jenis usaha tersebut. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sebagai Usaha Mikro. Sedangkan, Usaha Kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang mandiri, tidak berafiliasi dengan usaha menengah atau besar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Usaha Menengah, sementara itu, juga merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan tidak berafiliasi dengan Usaha Kecil atau besar, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang memenuhi kriteria Usaha Menengah (Haryani, 2022).

Undang-Undang ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengklasifikasikan UMKM berdasarkan ukuran dan status kepemilikan, sehingga memfasilitasi penentuan regulasi dan dukungan yang sesuai untuk masing-masing jenis usaha tersebut. Hal ini dapat menjadi peran penting dalam perekonomian Indonesia, karena melalui sektor ini dapat tercipta lapangan kerja baru serta meningkatkan pendapatan negara melalui pajak dari badan usaha. Dengan banyaknya kesempatan kerja yang disediakan oleh UMKM, calon pekerja dapat memperoleh pekerjaan dengan turut mendukung usaha tersebut untuk mengembangkan peluang bisnis yang lebih besar.

Menurut Bank Dunia, UMKM dibagi menjadi tiga kategori, yaitu Usaha Mikro (mempekerjakan hingga 10 orang), Usaha Kecil (mempekerjakan hingga 30 orang), dan Usaha Menengah (mempekerjakan hingga 300

orang). Adapun omzet dan aset yang dapat diperoleh dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai berikut.

Tabel 1. Perbandingan Aset dan Omzet Usaha Mikro, Kecil, dan menengah (UMKM)

	Aset	Omzet
Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 Juta	Maksimal Rp 300 Juta
Usaha Kecil	>Rp 50 Juta – Rp 500 Juta	>Rp 300 Juta – Rp 4,8 Miliar
Usaha Menengah	>Rp 500 Juta – Rp 10 Miliar	>Rp 4,8 Miliar – Rp 50 Miliar

Sumber Ringkasan Bank Dunia

Usaha Mikro: Usaha produktif yang dimiliki oleh orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sebagai Usaha Mikro. Kriteria Usaha Mikro meliputi: 1. Jumlah aset maksimal Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, 2. Jumlah omzet maksimal Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) per tahun.

Usaha Kecil: Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar. Kriteria Usaha Kecil meliputi: 1. Jumlah aset lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, 2. Jumlah omzet lebih dari Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan Rp4.800.000.000 (empat koma delapan miliar rupiah) per tahun.

Usaha Menengah: Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Kecil atau Usaha Besar. Kriteria Usaha Menengah meliputi: 1. Jumlah aset lebih dari Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp10.000.000.000 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, 2. Jumlah omzet lebih dari Rp4.800.000.000 (empat koma delapan miliar rupiah) sampai dengan Rp50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah) per tahun. Melalui sektor ini, tercipta lapangan kerja baru dan peningkatan pendapatan negara melalui pajak badan usaha, yang memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia.

Dengan menghasilkan omzet dan aset seperti pada keterangan diatas, maka para pelaku UMKM tentu membutuhkan calon karyawan yang kompeten, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab untuk mendukung kelancaran bisnis mereka. Hal ini penting agar mereka dapat mengelola usaha dengan baik di masa depan, mengingat banyaknya minat terhadap UMKM yang memicu persaingan yang semakin ketat. Untuk menghadapi semakin ketatnya persaingan di dunia usaha, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, termasuk modal, mesin, sarana dan prasarana kerja, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran, serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi. Ini karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi (Aula, 2022). Bisnis harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menjadi lebih kompetitif dan mampu menangani masalah eksternal untuk kelangsungan hidup dan umur panjang perusahaan (Supriyadie, 2020). Sumber daya manusia (SDM) dan kualitasnya memengaruhi kapasitas organisasi untuk maju. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM, berarti menggunakan orang-orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Diah, 2021). Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemerintah mengesahkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan nilai investasi, memperluas lapangan pekerjaan, memaksimalkan potensi tenaga kerja, dan mempermudah proses perizinan agar investasi dapat masuk dengan lebih lancar. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Lindasari (2022), menyatakan Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mendorong semangat, kedisiplinan, dan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Susilo (2020) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasa puas jika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja memungkinkan karyawan untuk merasakan apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak. Berbagai sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman positif yang telah diperoleh, serta harapan-harapan mereka untuk pengalaman di masa depan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kompensasi, karena pemenuhan kebutuhan karyawan yang terus berkembang dapat dipenuhi melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Kompensasi adalah semua penghargaan yang berikan kepada karyawan oleh perusahaan, baik secara finansial langsung atau tidak langsung, dalam bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah diberikan terhadap Perusahaan (Purwanti, 2020). Karyawan bekerja dengan harapan mendapatkan gaji atau upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan adanya kompensasi yang memadai, karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam kebijakan organisasi yang harus diperhatikan secara serius, agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang perlu mendapat perhatian dalam suatu perusahaan, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena dapat memicu gairah kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan (Bisnis, 2020).

Krapyak Wetan merupakan salah satu pedukuhan di Desa Panggungharjo yang berada di kring utara. Seluruh wilayah Pedukuhan Krapyak Wetan berada di sisi utara Ring Road Selatan. Pedukuhan Krapyak Wetan berbatasan langsung dengan Kota Yogyakarta sehingga merupakan kawasan strategis perekonomian. Banyaknya pelaku UMKM yang mendirikan usahanya di daerah Krapyak Wetan karena Lokasinya yang sangat strategis dan memadai menjadikannya tempat yang ideal untuk berbagai jenis usaha, seperti yang telah penulis amati, terdapat berbagai penjualan minuman, makanan ringan dan berat, serta barang dan jasa lainnya. Krapyak Wetan kini menjadi salah satu tujuan favorit, baik bagi turis maupun pengunjung dari luar kota, untuk menikmati berbagai kuliner dan produk UMKM yang ditawarkan. Dengan memahami sejauh mana keberhasilan dalam menjalankan usaha di wilayah Krapyak Wetan, para pelaku UMKM perlu lebih memperhatikan kinerja karyawan yang turut berkontribusi dalam kelancaran usaha mereka. Dengan menyediakan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan, kemungkinan besar mereka akan bekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Setelah melakukan pengamatan di beberapa tempat UMKM di wilayah Krapyak Wetan, penulis menemukan sejumlah masalah terkait kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, seperti rendahnya tanggung jawab dan kedisiplinan. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang kurang patuh, kurang berdedikasi, serta beberapa karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor ini dipengaruhi oleh rasa ketidakpuasan mereka terhadap aspek-aspek seperti upah lembur, ketepatan pembayaran gaji, tuntutan pekerjaan, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil studi empiris yang dilakukan oleh beberapa peneliti, hasil penelitian dari Andriyani (2023) hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Ketiga variabel bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun menurut Wulandari (2022) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Hasil penelitian adalah kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, menurut Kurniawan (2022) kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Adapun menurut Aisha (2023) Hasil penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Perbedaan temuan ini menjadikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat tentang fenomena yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pelaku UMKM khususnya di wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta yang memperkerjakan karyawannya masih sangat mungkin memiliki peluang besar untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yang berlandaskan pada pandangan positivistik (data konkret). Data tersebut berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik untuk menguji dan menghitung, dengan tujuan menghasilkan kesimpulan terkait masalah yang sedang diteliti (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan pada pelaku UMKM yang ada di wilayah Krapyak Wetan tepatnya yang beralamat Krapyak Wetan, Panggungharjo, Kec. Sewon, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hasil penelitian ini menargetkan karyawan UMKM yang berada di wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta dengan cara penyebaran Kuesioner maupun angket yang dimulai pada tanggal 22 Mei 2025 sampai dengan tanggal 11 Juni

2025. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah Teknik *Non-Probability Sampling* dengan cara *Purposive Sampling* (pemilihan sampel berdasarkan tujuan tertentu). Jenis data yang diambil dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin untuk menerima sampel yang sedikit namun dapat mewakili keseluruhan populasi dengan estimasi jumlah karyawan UMKM sebanyak 877 orang dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel yang dicari, N = Ukuran populasi, e = Nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi.

$$n = \frac{877}{1+877(0,1)^2} = \frac{877}{1+8,77} = \frac{877}{9,77} = 89,7 \text{ dibulatkan menjadi } 100.$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan metode bivariate, yang mana hasil signifikansi dengan koefisien kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa indikator valid. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilainya positif, maka instrumen atau variabel tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator Variabel	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)				
1	• Gaji pokok	0,834	0,1966	Valid
2	• Tunjangan	0,799	0,1966	Valid
3	• Fasilitas	0,712	0,1966	Valid
4	• Benefit	0,816	0,1966	Valid
5	• Insentif	0,683	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	• Pencapaian	0,584	0,1966	Valid
2	• Kondisi Kerja	0,724	0,1966	Valid
3	• Pewarnaan	0,743	0,1966	Valid
4	• Hubungan antar pegawai dan pemimpin	0,716	0,1966	Valid
5	• Keamanan	0,728	0,1966	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	• Pekerjaan	0,776	0,1966	Valid
2	• Kenyamanan	0,754	0,1966	Valid
3	• Upah/gaji	0,789	0,1966	Valid
4	• Pengawas	0,771	0,1966	Valid
5	• Promosi	0,806	0,1966	Valid
6	• Rekan kerja	0,631	0,1966	Valid

Sumber: data sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel-tabel di atas, diketahui bahwa r hitung (Pearson Correlation) secara keseluruhan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) pada setiap indikator atau pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's Alpha lebih besar dari tingkat signifikansi (0,60). Jika nilai cronbach's Alpha lebih kecil dari (0,60) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabel ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Kompensasi	0,825	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,733	0,60	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1656>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3	Kepuasan Kerja	0,846	0,60	Reliabel
---	----------------	-------	------	----------

Sumber: data sekunder diolah 2025

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang dirangkum pada tabel di atas, diketahui nilai Cronbach Alpha lebih besar dari tingkat signifikansi 0,60 di seluruh variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal dan dapat diterima uji kelayakan kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi $> 0,05$ dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	Kesimpulan
Exact Sig. (2-tailed)	0,287	Berdistribusi Normal

Sumber: data sekunder diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa data yang telah diolah terdistribusi dengan normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,287 yang mana nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai variant inflation factor (VIP) dan tolerance (α) menjadi alat ukur untuk menilai ada tidaknya masalah multikolinearitas. Pada uji multikolinieritas, nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	MeanKompensasi	,608	1,645
	MeanLingkunganKerja	,608	1,645

a. Dependent Variable: MeanKepuasanKerja

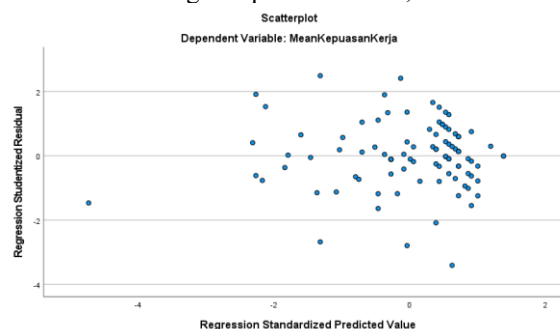
Sumber: data sekunder diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Kompensasi adalah $0,608 > 0,10$, dan variabel lingkungan kerja $0,833 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Kompensasi adalah $1,645 < 10$, dan variabel lingkungan kerja $1,645 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi hal tersebut dapat dilihat melalui grafik scatter plot dengan dasar analisis:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi homokedastisitas pada model regresi.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linierity</i>	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,392	0,05	Linier
Lingkungan Kerja	0,347	0,05	Linier

Sumber: data sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil variabel Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada deviation from linierity adalah (0,392), dan (0,347). Hasil keduanya lebih besar dari 0,05 variabel Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan linier.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022: 147). Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas dari data, baik dalam bentuk verbal maupun numerik. Keputusan kategori didasarkan pada nilai rata-rata setiap indikator yang dibandingkan dengan nilai didalam rentang skala. Untuk menghitung nilai rata-rata akan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$x = \frac{\sum xi}{n} : \text{Keterangan : } x = \text{Rata-rata, } \sum xi = \text{Jumlah responden perindikator, } n = \text{Jumlah responden.}$$

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk memudahkan interperensi hasil menggunakan rumus sebagai berikut: Nilai jenjang interval = $\frac{\text{skala tertinggi}-\text{skala terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$, Maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Skor jawaban tinggi = 5, Skor jawaban rendah = 1, Jumlah kelas interval = 5, Skala interval = $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$ jadi jarak setiap skala interval adalah sebesar 0,80.

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Interval	kriteria
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
2,60-3,39	Netral
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Variabel Kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,30 dan terendah 3,89 serta memiliki total rata-rata 4,08 dengan jawaban terbanyak adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kompensasi termasuk pada kategori Baik. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,49 dan terendah 4,17 serta memiliki total rata-rata 4,26 dengan jawaban terbanyak adalah sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel lingkungan kerja termasuk pada kategori sangat Baik. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,50 dan terendah 3,95 serta memiliki total rata-rata 4,19 dengan jawaban terbanyak adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel Kepuasan kerja termasuk pada kategori Baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi ini juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Sig.
1 (Constant)	0,186	0,275	0,500
MeanKompensasi	0,550	0,065	0,000
MeanLingkunganKerja	0,413	0,081	0,000

Sumber: data sekunder diolah 2025

Tabel diatas merupakan hasil analisis regresi dengan variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan. Tabel ini menampilkan koefisien yang tidak distandarisasi (B), standar error (Std. Error), dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel independen Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kepuasan Kerja, A = Konstanta, X_1 = Kompensasi, X_2 = Lingkungan Kerja, b_1 , b_2 = Koefisien Regresi, e = Error.

Sehingga dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,186 + (0,550)(X_1) + (0,413)(X_2)$$

1. Nilai konstanta 0,186 dapat diartikan hasil dari regresi linier berganda berpengaruh positif. Konstanta positif artinya terjadi signifikan baik. Hal ini berarti Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak ada perubahan atau sama dengan nol (0) yakni 0,186.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi 0,550 menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, artinya peningkatan Kompensasi sebesar satu-satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,550.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,413 menunjukkan Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Operasional, artinya peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan Kinerja Operasional sebesar 0,413.
4. Nilai konstanta yang signifikan menunjukkan bahwa meskipun tanpa kontribusi dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja, ada faktor-faktor lain yang berkontribusi pada Kepuasan Kerja.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kompensasi dan Lingkungan Kerja akan secara signifikan meningkatkan Kepuasan Kerja, dengan Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat.

Hipotesis

Uji Z

Uji Z adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah rata-rata dua populasi berbeda Ketika variannya diketahui dan ukuran sampelnya besar. Hal ini juga dapat digunakan untuk membandingkan satu mean dengan nilai yang dihipotesiskan. Berdasarkan perhitungan pada uji statistik, Variabel Kompensasi diperoleh nilai Z hitung sebesar 21,6. Tingkat alpha yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z, diperoleh Ztabel 1,96, maka nilai Zhitung $21,6 > Z_{tabel} 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dalam kondisi baik. Sedangkan berdasarkan perhitungan pada uji statistic Variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai Z hitung sebesar 25,2. Tingkat alpha yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z, diperoleh Ztabel 1,96, maka nilai Zhitung $25,2 > Z_{tabel} 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam kondisi baik. Begitu pula dengan Variabel Kepuasan Kerja pada perhitungan uji statistik, diperoleh nilai Z hitung sebesar 23,8. Tingkat alpha yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z, diperoleh Ztabel 1,96, maka nilai Zhitung $23,8 > Z_{tabel} 1,96$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam kondisi baik.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom significance. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji T

	Model	T	Ttabel	
			Sig.	
1	(Constant)	0,677	1,661	0,500
	MeanKompensasi	8,449	1,661	0,000
	MeanLingkunganKerja	5,128	1,661	0,000

Sumber: data sekunder diolah 2025

Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 1) Uji t Variabel X_1 (Kompensasi) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Dengan t-hitung 8,449 dan p-value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1656>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- 2) Uji t Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Dengan t-hitung 5,128 dan p-value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Secara Bersama-sama)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-0) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) (k: n-k) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Hasil analisis uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	124,960	0,000 ^b

Sumber: data sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi yang mencakup kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Nilai F sebesar 124,960 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah signifikan.

Uji R (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.17.

Tabel 10. Hasil Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,849 ^a	0,720	0,715	0,36554	1,954

Sumber: data sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0,849. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,715 yang berarti 71,5% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,5\% = 28,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memperoleh hasil uji T variabel kompensasi T hitung 8,449 lebih besar dari T tabel sebesar 1,661 dengan Tingkat signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Sutirana dan Razal (2023), menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Gani dan Purnamasari (2022), menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dari penelitian Wulandari dan Frianto (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memperoleh hasil uji T variabel lingkungan kerja T hitung 5,128 lebih besar dari T tabel sebesar 1,661 dengan Tingkat signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wulandari dan Frianto (2022), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Andriyani (2023) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis secara bersama-sama (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai F hitung sebesar 124,960 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09, serta Tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,715 mengindikasikan bahwa 71,5% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Kamila dan Juhaeti (2023), menunjukkan bahwa kompensasi

dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Gabby dan Meyske (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dari penelitian Andriyani (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja kepuasan kerja karyawan UMKM di wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik atau tinggi kompensasi yang diberikan (baik berupa gaji, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya), maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hubungannya searah. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa pengaruh lingkungan kerja terbukti nyata secara statistik, bukan karena kebetulan. Jadi, lingkungan kerja benar-benar berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama: Secara bersama-sama, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM di wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta.

DAFTAR REFERENSI

- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 13–19.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Apom fires, Patmer Frits, and Yasir Attamimi. 2021. "Jumabis (Jurnal Manajemen & Bisnis):" 4(November): 90–98.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissy Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1) : 46–60.
- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bank Dunia. (2020). *Laporan tentang UMKM dan Tantangan di Indonesia*. Washington, D.C.: Bank Dunia.
- Bank Dunia. (2022). *Laporan Tahunan: Kinerja UMKM di Indonesia*. Jakarta: Bank Dunia.
- Della, T., Rismansyah, R., & Mafra, N. (2024). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN LAHAT. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(1), 189–198.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Dafa Zahran Hidayat. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BTN Pusat Harmoni. Vol. 2 No. 1 (2025): At-Taklim: Jurnal Pendidikan Multidisiplin (Edisi Januari)
- Flowrensi Gabby Naomi Ering., Riane Johnly Pio., dan Tinneke Meyske Tumbel. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Productivity*, Vol. 4 No. 5
- Ghozali, (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Gramedia.
- Gani, N., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Haryani, D. (2022). IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2008 TENTANG USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA ANYAMAN RUMBAI DI DESA SIDANG MAS BANYUASIN III KABUPATEN BANYUASIN. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(2), 76–88.
- Hidayatulloh, M. A., Raditya, A. I., Fajar, I. D., & Hibadullah, F. H. (2024). Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1057–1064.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No 2, 247–258.
- Handoko, T. H. (2020). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta, 1(1), 30.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Unhi Press.
- Liensa Tiara, Ninin Non Ayu Salmah, Muhammad Kurniawan. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Vol. 21 No. 4 (2025): *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Januari 2025
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, Epsilandi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Al-Kharaj : *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411.
- Makmur, Z., Arsyam, M., & Muhammad Shaleh Alwi, A. (2020). Strategi Komunikasi Pembelajaran Di Rumah Dalam Lingkungan Keluarga Masa Pandemi . *KOMUNIDA : Media Komunikasi Dan Dakwah*, 10(02), 231–241.

- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2713–2722.
- M. A. Kurniawan, & K. K. Heryanda. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI KECAMATAN BULELENG. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782
- MAJDINA, Nadiyah Idzni; PRATIKNO, Budi; TRIPENA, Agustini. PENENTUAN UKURAN SAMPEL MENGGUNAKAN RUMUS BERNOULLI DAN SLOVIN: KONSEP DAN APLIKASINYA. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pendidikan Matematika*, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 73-84, june 2024. ISSN 2550-0422.
- PutriD., & IryantiE. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749-758.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Pernanda Wulandari & Agus Frianto. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUNCITY FESTIVAL MADIUN. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 nomor 2*
- Rahmanda Kamila Aisha dan Juhaeti. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KITCHENPT. SUMBER RASA JAYA DI JAKARTA. (2023). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102-114.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behaviour*, 16th ed. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (Penerjemah). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior (NINETEENTH EDITION)*. Pearson.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MEGA FINANCE CABANG JEMBER. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(1), 66-82.
- Susilo, A. W. S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung. *Jurnal Relevansi Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1–11.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI WORK-LIFE BALANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 111–125.
- Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W., dan C. Sri Hartati. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *jurnal* Vol. 6 No. 1 (2021)
- Sugiarti, E. (2021). manajemen sumber daya manusia. In *Industry and Higher Education* (Vol. 3, Issue 1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sihaloho, R. D., & Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Wardhana, A. Sari Puspita, A. dan Limgiani. 2022. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Zainal, V. R., Masduki Ahmad, Fadhilah Izhari, & Rismawati. (2019). *Evaluasi Kinerja Insani pada Perusahaan: Kiat Sukses Meraih Target Perusahaan Melalui Karyawan Handal dan Profesional*. Campustaka.