

---

# **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hirfi Studio**

Wanda Sofiatul Fauziah<sup>1\*</sup>, Tasnim Nikmatullah Realita<sup>2</sup>, Yudhi Anggoro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

---

## **ABSTRACT**

---

This study examines the impact of financial compensation and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT Hirfi Studio, a consulting firm in the transportation sector. Financial compensation, which includes salaries bonuses, allowances and incentives is considered crucial for retaining skilled employees facing technical challenges and tight deadlines. A supportive non-physical work environment, characterized by good relationship with supervisors and colleagues, workplace culture, as well as recognition and rewards, can enhance job satisfaction. This research employed a quantitative method with a saturated sample of 70 employees, with data collected through questionnaires and interviews. The findings indicate that financial compensation does not affect job satisfaction, whereas the non-physical work environment significantly influences employee satisfaction. Nonetheless, both independent variables, financial compensation and non-physical work environment, simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. The result underscores the importance of fair compensation and a positive work atmosphere in supporting employee productivity and work quality.

### **Keywords:**

Financial compensation, non-physical work environment, employee job satisfaction

---

---

✉ Corresponding author :  
Email Address : oniqueoniq@gmail.com

## **1. Introduction**

Perusahaan yang berhasil menyadari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi. Atika & Mafra (2020) menyatakan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan profesional berperan besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kualitas SDM ini dapat dicapai melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik. Pada industri jasa, terutama di sektor konsultan transportasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan tenggkat waktu yang ketat. Di PT. Hirfi Studio, yang bergerak di bidang jasa konsultasi transportasi, berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui kebijakan kompensasi finansial yang kompetitif dan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa termotivasi dan nyaman. Karena budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Widodo, 2022).

Kompensasi finansial yang mencakup gaji, bonus, tunjangan dan insentif merupakan elemen penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sembiring et al. (2021) menegaskan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif tidak hanya mengapresiasi kontribusi karyawan, tetapi juga berperan dalam menjaga motivasi dan loyalitas mereka. Di PT. Hirfi Studio memberikan kompensasi ini untuk memastikan karyawan merasa dihargai, yang mendukung kepuasan dan produktivitas kerja di tengah tekanan proyek-proyek besar. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan sosial dan kesempatan pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Syihab et al. (2020) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan. PT. Hirfi Studio berupaya menciptakan suasana kerja yang terbuka dengan komunikasi efektif, penghargaan, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting kesejahteraan dan produktivitas organisasi, dan karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik (Kertiriasi & Sariani, 2023). Oleh karena itu, dengan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang mendukung, PT. Hirfi Studio berupaya menciptakan budaya kerja yang positif. Namun, evaluasi rutin tetap diperlukan agar kebijakan tetap relevan dengan kebutuhan karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Kertiriasi & Sariani (2023). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dampak kebijakan sumber daya manusia dapat bervariasi, seperti yang ditemukan oleh Haholongan et al. (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hirfi Studio.

## **2. Literature Review**

***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja.....***

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh penilaian terhadap tugas, lingkungan dan imbalan yang diterima (Kertiriasi & Sariyani, 2023). Kepuasan kerja juga diartikan sebagai seperangkat perasaan karyawan terkait menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan (Setyaji, 2022). Karyawan yang puas umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, tingkat kehadiran yang tinggi, dan perputaran karyawan yang rendah, yang berdampak pada produktivitas organisasi (Maghfirah & Chandra, 2023). Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan beban kerja yang sesuai. Yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, mencakup gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas kerja (Hinaya & Suryani, 2019). Kompensasi ini berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta membangun lingkungan kerja yang kompetitif dan positif (Ering et al., 2023). Dengan kompensasi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan, yang berdampak pada stabilitas organisasi (Haholongan et al., 2023). Kompensasi finansial juga penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas, karyawan yang merasa dihargai akan lebih berkomitmen pada perusahaan (Saputra, 2022).

**Lingkungan Kerja Nonfisik**

Lingkungan kerja nonfisik mencakup elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan, seperti hubungan antar individu, komunikasi antar pimpinan dan bawahan, serta kolaborasi antar rekan kerja. (Nurdin et al., 2021). Kualitas interaksi yang harmonis antara karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja (Wulandari et al., 2020). Lingkungan kerja yang positif, menurut Haeruddin Hafid & Kurnia (2019), berkontribusi pada semangat dan kinerja karyawan, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang aman, adil, dan objektif untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan (Haholongan et al., 2023).

**3. Method, Data, and Analysis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Hirfi

***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja.....***

Studio. Sampel berjumlah 70 karyawan dengan metode sampel jenuh, data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara langsung, dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji statistik menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis ini bertujuan mengukur pengaruh kedua variabel baik secara stimultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja di perusahaan.

#### 4. Result and Discussion

Tabel 1. Profil Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	61,4%
	Perempuan	27	38,6%
	Total	70	100%
Usia	20-30 Tahun	53	75,7%
	31-40 Tahun	14	20%
	41-50 Tahun	3	4,3%
	Total	70	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	7,1%
	1-5 Tahun	37	52,9%
	6-10 Tahun	14	20%
	>10 Tahun	14	20%
	Total	70	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	29	41,4%
	Diploma	6	8,6%
	S1	34	48,6%
	Lain-lain	1	1,4%
	Total	70	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa Sebagian besar karyawan PT. Hirfi Studio berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dengan persentase 61,4%, sebagian besar karyawan berusia 20-30 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 75,7%, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 52,9%, dan sebagian besar karyawan pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 orang dengan persentase 48,6%.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	2,74467545
	<sup>b</sup>	
Most	Absolute	,096
Extreme	Positive	,096
Differences	Negative	-,056
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,181 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Disimpulkan bahwa model persamaan resgresi tersebut memenuhi asumsi distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,401	3,529		2,381	,020		
Kompensasi Finansial	,061	,097	,054	,627	,533	,810	1,235
Lingkungan Kerja Nonfisik	,808	,094	,744	8,581	,000	,810	1,235

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pada variabel kompensasi finansial (X1) nilai tolerance sebesar 0,810 lebih besar dari taraf signifikan 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,235 kurang dari 10 maka data tersebut dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas sehingga menjadi dasar analisis selanjutnya. Pada variabel lingkungan kerja nonfisik (X2) nilai tolerance sebesar 0,810 lebih besar dari taraf signifikan 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,235 kurang dari 10 maka data tersebut dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas sehingga menjadi dasar analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,299	2,333		1,415	,162
Kompensasi Finansial	,042	,064	,088	,653	,516
Lingkungan Kerja Nonfisik	-,078	,062	-,168	-1,251	,215

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial 0,516, sementara untuk lingkungan kerja nonfisik adalah 0,215. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,401	3,529		2,381	,020
Kompensasi Finansial	,061	,097	,054	,627	,533
Lingkungan Kerja Nonfisik	,808	,094	,744	8,581	,000

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan :

$$Y = 8.401 + 0,061X_1 + 0,808X_2 + e$$

Nilai konstanta 8,401 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ) bernilai nol, kepuasan kerja karyawan tetap berada pada 8,401. Koefisien regresi untuk kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,061 berarti setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,61%. Sementara itu, koefisien regresi untuk lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ) sebesar 0,808 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ) sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 80,8%.

#### 2. Analisis Hipotesis

**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja.....**

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,401	3,529		2,381	,020
	Kompensasi Finansial	,061	,097	,054	,627	,533
	Lingkungan Kerja Nonfisik	,808	,094	,744	8,581	,000

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,533 > 0,05 mengindikasikan bahwa perubahan kompensasi finansial tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang lebih kondusif secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

b. Uji Stimultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,278	2	377,139	48,612	,000 <sup>b</sup>
	Residual	519,794	67	7,758		
	Total	1274,071	69			

Sumber: Data Diolah SPSS 26

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa model penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Temuan ini menunjukkan bahwa secara stimultan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan model regresi yang mampu menjelaskan variasi dalam data dengan baik.

c. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,580	2,78534

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,580 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan 58% dari variasi kepuasan kerja karyawan berdasarkan kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik. Sementara itu, sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Penggunaan Adjusted  $R^2$  dalam model ini membantu peneliti memastikan efisiensi variabel yang digunakan, sehingga model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas kepuasan kerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,533 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Syamsudhuha & Abdurahman (2024) yang juga menemukan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Meskipun kompensasi finansial yang adil umumnya dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun dalam beberapa situasi, kompensasi finansial belum tentu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, terutama bagi generasi Z yang menilai kepuasan kerja dari faktor lain, seperti hubungan dengan atasan, peluang karir, dan lingkungan kerja yang nyaman (Tjandar & Erdiansyah, 2024). Di PT. Hirfi Studio, di mana mayoritas karyawan adalah generasi Z, faktor-faktor tersebut lebih berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja daripada kompensasi finansial saja.

### **Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuaan kerja karyawan PT. Hirfi Studio**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Faktor-faktor seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, budaya kerja yang baik, serta pengakuan atas kontribusi karyawan berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2021) yang juga menemukan dampak signifikan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, tetapi juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mereka.

### ***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja.....***

## **Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan**

Hasil analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hirfi Studio, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model penelitian layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, menegaskan pentingnya faktor-faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Ering et al. (2023), yang juga menemukan bahwa kombinasi kompensasi yang adil dan lingkungan kerja nonfisik yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak dan bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Dengan demikian interaksi antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

### **5. Conclusion and Suggestion**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Hirfi Studio maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagi PT. Hirfi Studio disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kompensasi finansial meskipun tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan mempertimbangkan pemberian bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan program insentif lainnya untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus berupaya menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang nyaman dan mendukung, serta membangun suasana kerja yang positif, guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode yang lebih beragam, termasuk penelitian kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penggunaan populasi yang lebih luas juga dapat membantu menghasilkan hasil yang lebih dapat digeneralisasi.

## Reference

- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Catur Setyaji, T. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308.
- Ering, F. G. N., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. *Productivity*, 4(5), 677–683.
- Haeruddin Hafid, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232
- Hinaya, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 273–295.
- 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*, 4(3), 2713–2722. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/2136>
- Menanti Sembiring, Esra Tarigan, N. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Marvin Saputra Tjandra dan Rezi Erdiansyah. (2024). Peran Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Jakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3), 592–606.
- Nasyirah Nurdin, Wahyu, Novita Kumala Sari, I. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, ***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja.....***

- Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 3(2), 92–106. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Ni Nengah Rupadi Kertiriasi, N. L. P. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 6(2), 1–9.
- Ratri Widya Wulandari, Umi Farida, A. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 3(1), 13–23. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>
- Rutinaias Haholongan, Zulkarnaini, B. E. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STEI*, 6(2), 38–45.
- Safirah Syihab, Mashur Razak, M. H. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen*, 17(2), 194–204.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Widodo, D. W. R. dan S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118.
- Wildan Syamsudhuha, K. R. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(3), 2469–2479.