

# Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Junglegold Sanur

Anak Agung Ngurah Ricky Pranata Kusuma <sup>(1)</sup>

I Wayan Suartina <sup>(2)</sup>

Putu Atim Purwaningrat <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [anakagungricky@gmail.com](mailto:anakagungricky@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out how leadership, physical work environment, compensation, and the influence of compensation on employee job satisfaction at Junglegold Sanur. The number of saturated samples from 45 respondents was used for sample determination. Observation, interviews, questionnaire distribution, and documentation studies are all methods of data collection. To analyze the data, this study used an instrument test and then conducted multiple linear regression analysis, determination coefficient, T test, and F test. The results showed that leadership had a positive and significant impact on the job satisfaction of Junglegold Sanur employees, with a significance value of 0.004 less than 0.05, which indicates that  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. 2) The physical work environment has a positive and significant impact on the job satisfaction of Junglegold Sanur employees. With a significance value of 0.003 less than 0.05,  $H_0$  was rejected and  $H_2$  was accepted. 3) Compensation has a positive and significant impact on the job satisfaction of Junglegold Sanur employees. With a significance value of 0.000 less than 0.05,  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted. 4) Leadership, physical work environment, and simultaneously affect the job satisfaction of Jungle employees*

**Keywords: Leadership; Physical Work Environment; Compensation; Job Satisfaction**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Junglegold Sanur. Jumlah sampel jenuh dari 45 responden digunakan untuk penentuan sampel. Observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan uji instrumen dan kemudian melakukan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Junglegold Sanur, dengan nilai signifikansi 0,004 kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. 2) Lingkungan kerja fisik berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Junglegold Sanur. Dengan nilai signifikansi 0.003 kurang dari 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. 3) Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Junglegold Sanur. Dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Jungle.

**Kata kunci: Kepemimpinan ; Lingkungan Kerja Fisik ; Kompensasi ; Kepuasan Kerja**

---

## Pendahuluan

Handoko (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh seorang pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja mereka, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap apa pun yang mereka hadapi di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk menjaga karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang mendorong (Prawira, 2020).

Kepuasan kerja, menurut Wibowo (2014:413), adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah penghargaan yang mereka harapkan. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan yang positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan yang negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tanggapan mental (perasaan) terhadap pekerjaannya (Astuti dan Iverizkinawati, 2018).

Karena pemimpin biasanya yang mengarahkan kita menuju tujuan, kepemimpinan sangat penting untuk memahami perilaku kelompok. Untuk meningkatkan kinerja tim, sangat penting untuk memahami karakteristik seorang pemimpin yang baik (Robbins dan Judge 2015:277). Karena kepemimpinan sangat penting untuk pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Hal ini dapat memperlambat proses kerja perusahaan dan menyebabkan karyawan tidak puas karena kepemimpinan tidak dapat mengarahkan mereka untuk bekerja dengan baik dan efisien (Mulidya *et al.*, 2018).

Penelitian dari Hayuningsih *et al.*, (2021), Prawira, (2020), Fitriani, (2021), Astuti dan Iverizkinawati, (2018), Widanti, (2019), Paendong *et al.*, (2020), Mulidya *et al.*, (2018) dan Hastuti, (2019) yang menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian dari Asdar, (2020) dan Mustapa, (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, dan alat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja adalah semua aspek lingkungan kerja fisik. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja atau penyakit kerja, yang berdampak pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan posisinya (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari

---

sisi tingkat kepuasan kerja karyawan (Paendong *et al.*, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Widanti, (2019), Wasistha dan Rahyuda, (2018), dan Hastuti, (2019) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun ada perbedaan hasil penelitian dari Ayuhana *et al.*, (2019) dan Mukaromah dan Marselina, (2023) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Ardana *et al.* (2012:153), kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas, baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai bentuk penghargaan atau kontribusi mereka kepada organisasi yang relevan. Mengkuprawira dan Prabu (2012:196) mengatakan kompensasi finansial adalah pembayaran kepada karyawan yang berupa uang, seperti gaji, komisi, dan bonus, serta uang yang tidak langsung, seperti asuransi, bantuan sosial, cuti, dan pensiun. Kompensation adalah salah satu cara manajemen meningkatkan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan (Sopiah, 2013).

Penelitian terdahulu dari Prawira, (2020), Fitriani, (2021), Wasistha dan Rahyuda, (2018), Hastuti, (2019) dan Hayuningsih *et al.*, (2021) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun ada perbedaan hasil penelitian dari Harahap dan Khair, (2019) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Junglegold, yang dulunya bernama POD Chocolate, telah berdiri sejak tahun 2010. Selama lebih dari sepuluh tahun, perusahaan telah bekerja sama dengan para petani di Bali untuk menghasilkan biji kakao terbaik yang digunakan untuk membuat cokelat batang kelas premium. Biji kakao berasal dari kebun para petani dan dari koperasi kecil yang terletak dekat pabrik tempat kami memanggang dan menggiling cokelat terbaik. Junglegold dapat mempertahankan kualitas terbaiknya sambil membantu petani dengan harga premium karena berada dekat dengan perkebunan. Oleh karena itu, cokelat Junglegold menguntungkan petani sebanyak konsumen menguntungkannya. Setiap pekerja di Junglegold di Sanur diharapkan merasa puas dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menikmati pekerjaan mereka, dan merasa nyaman saat bekerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan melihat tingkat *turnover* atau keluar masuk karyawan. Data *turnover* karyawan Junglegold Sanur dari 2018 hingga 2022 berikut ini.

**Tabel 1. Data *Turnover* Kerja Karyawan Pada Junglegold Sanur Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Total Karyawan di Awal Tahun	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir Tahun	Turnover (%) $\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\frac{\text{Awal} + \text{Akhir}}{2}} \times 100\%$
2018	120	12	8	124	6.56
2019	124	10	7	127	5.58
2020	127	5	15	117	12.30
2021	117	3	8	112	6.99
2022	112	3	6	109	5.43

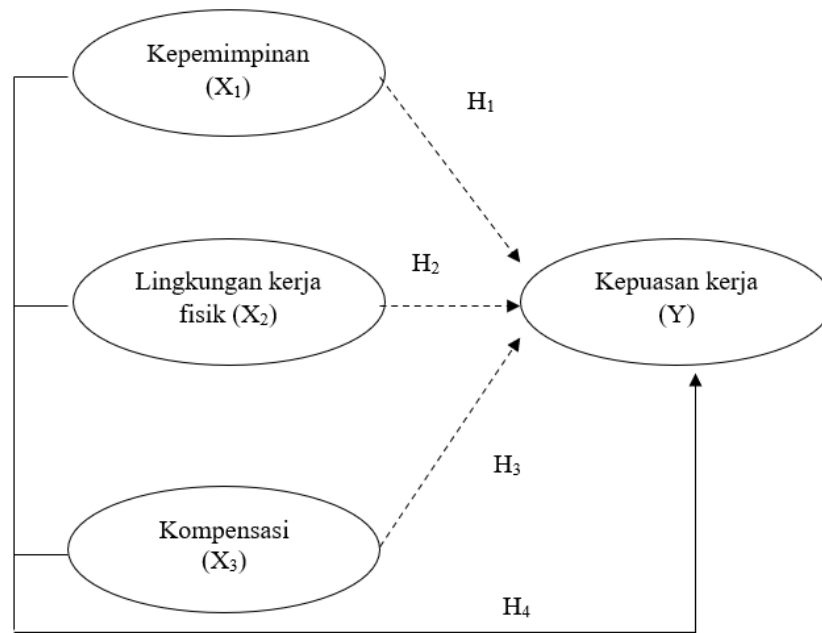
Sumber : Junglegold Sanur (2023)

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa tingkat *turnover* kerja karyawan dari tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuatif. Hal ini menandakan bahwa masih tingginya tingkat *turnover* kerja karyawan pada Junglegold Sanur dimana tingkat *turnover* kerja karyawan dapat digunakan sebagai pengukur kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Pustini et al., 2023). Peneliti mewawancarai delapan karyawan Junglegold Sanur dan menemukan bahwa pemimpin memiliki masalah komunikasi yang buruk dan kurangnya kemampuan untuk mengayomi karyawan lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan arahan yang seringkali tidak jelas dan tidak terarah, yang menghambat pekerjaan dan menyebabkan karyawan mengeluh.

Berdasarkan masalah, fenomena, dan analisis kesalahan dari penelitian sebelumnya di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ulang tentang kepuasan karyawan di Junglegold di Sanur. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Junglegold Sanur”.

### Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Junglegold Sanur yang beralamat di jalan Bypass Ngurah Rai 25, Sanur, Bali dimana Junglegold Sanur memiliki nama Pod Chocolate Sanur. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Dengan populasi 45 orang, sampel jenuh diambil dari 45 responden. Observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data. Studi ini menggunakan metode analisis data berikut: uji instrumen, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan melakukan penelitian ini, suatu teori dapat dibuat untuk menjelaskan gejala. Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Hastuti, (2019)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur.

**Tabel 2. Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.817	1.134		.720	.475
	Kepemimpinan	.342	.111	.249	3.074	.004
	Lingkungan kerja	.355	.113	.310	3.147	.003
	Kompensasi	.811	.178	.454	4.544	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 4.15, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:  $Y = 0.817 + 0.342 X_1 + 0.355 X_2 + 0.811 X_3$

Hasil persamaan menunjukkan besar dan arah pengaruh variabel bebas masing-masing pada variabel terikat. Mempunyai pengaruh yang searah pada kepuasan kerja, menurut koefisien regresi yang bertanda positif. Koefisiennya dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan persamaan regresi linier berganda:

Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, maka nilai kepuasan kerja bernilai sebesar 0.817. Apabila  $X_1$  (kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan kompensasi dianggap tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.342. Apabila  $X_2$  (lingkungan kerja fisik) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kepemimpinan dan kompensasi dianggap tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.355. Apabila  $X_3$  (kompensasi) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dianggap tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.811.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.913	1.469

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,913 maka dapat dilihat besar pengaruh determinasi dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,913 \times 100\%$$

$$D = 91,3\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,913 mempunyai arti bahwa sebesar 91,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh faktor lain contohnya budaya organisasi, motivasi kerja, beban kerja, stres kerja dan lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.342 dan nilai t hitung  $3.074 > t$  tabel 2.019. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pekerja di Junglegold Sanur. Menurut Wibowo (2015), kepemimpinan berarti mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi pada keberhasilan dan efektivitas organisasi di mana mereka bergabung. Akibatnya, ketika suatu organisasi berkembang dan organisasi menggunakan teknologi yang lebih canggih, perubahan

---

sering terjadi dan lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Karena itu, karyawan percaya bahwa kepemimpinan yang baik diperlukan agar mereka dapat bekerja dengan baik (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Hayuningsih *et al.*, (2021), Prawira, (2020), Fitriani, (2021), Astuti dan Iverizkinawati, (2018), Widanti, (2019), Paendong *et al.*, (2020), Mulidya *et al.*, (2018) dan Hastuti, (2019) yang menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepemimpinan atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan orang-orang dan akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.003 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.355 dan nilai  $t$  hitung  $3.147 > t$  tabel 2.019. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja langsung di Junglegold Sanur berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Sugiyarti (2012:75), lingkungan kerja fisik yang baik memenuhi persyaratan seperti tempat kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang aman, dan suhu ruangan yang tepat. Karena karyawan merasa puas dengan tempat kerja mereka, karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dalam lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, menurut Fathonah dan Utami (2010:3). Dari apa yang dikatakan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka menjadi salah satu faktor yang paling penting. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Widanti, (2019), Wasistha dan Rahyuda, (2018), dan (Hastuti, 2019) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.811 dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4.544 > 2.019$ ). Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi karyawan Junglegold Sanur berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja mereka. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah apa yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Handoko (2015), kompensasi adalah apa pun yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Namun, menurut Simamora (2018), kompensasi adalah apa yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi, menurut Dessler (2007), mencakup semua jenis kompensasi atau hadiah yang diberikan kepada pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Prawira, (2020), Fitriani, (2021), Wasistha dan Rahyuda, (2018), Hastuti, (2019)

---

dan Hayuningsih *et al.*, (2021) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya kompensasi kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah dapat terpenuhi.

### **Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $154.751 > 2.83$ , dengan nilai sig,  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur. Penelitian ini didukung penelitian dari Widanti, (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hastuti, (2019) yang juga menyebutkan bahwa dengan adanya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian sebagai berikut : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur, yang artinya semakin baik kepemimpinan yang diberikan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur. 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur, yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur, yang artinya semakin sesuai kompensasi yang diberikan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur. 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Junglegold Sanur.

Berdasarkan dari hasil nilai terendah pada kepemimpinan maka Pimpinan Junglegold Sanur dapat memberikan motivasi dengan cara pimpinan bisa mengapresiasi hasil kerja karyawan, menyediakan loker kerja yang sesuai dengan jumlah karyawan agar dapat dipergunakan dengan baik, mampu menyesuaikan antara tugas kerja karyawan dengan gaji yang diperoleh dan menyesuaikan struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing karyawan.

### **Daftar Pustaka**



- 
- Asdar, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Watampone. *Journal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional*, 8(1). <https://doi.org/10.47151/jeaswb.v8i1.19>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Ayuhana, W. A., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>
- Fitriani, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Updk Bakar. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 2 No 1*, 21–32.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hastuti, I. P. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus: pt bank central asia kantor cabang utama pekanbaru). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(3), 575–598.
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran". *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110–119. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.110-119>
- Mahayasa, I. G. A., Maitarini, I. A. N., & Wulandari, N. L. A. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(1), 18-30.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 759–768.
- Mulidya, E., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada KUD Pakis Kec. Pakis Kab Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 1(1), 76–87.
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1285-1292.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>

- Pustini, N. N. A. T., Hartati, P. S., & Dewi, I. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1313–1324.
- Widanti, N. P. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada UD Kusuma Bali Mandiri Cabang Karangasem. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 596–608.