

M. Ilham  
Ardiansyah\_192010200167.doc

X

by 4 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 05-Aug-2024 06:06PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2427633501

**File name:** M. Ilham Ardiansyah\_192010200167.docx (750.28K)

**Word count:** 6248

**Character count:** 38920



---

**Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dian Mega Kurnia**

*The Effect of Compensation, Person Job Fit and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Dian Mega Kurnia*

M. Ilham Ardiansyah  
192010200167

**TUGAS AKHIR  
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Agustus, 2024**

**LEMBAR PEGESAHAN TUGAS AKHIR  
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

**Judul** : Pengaruh Kompensasi, *Person Job Fit* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pada PT. Dian Mega Kurnia

**Nama Mahasiswa** : M. Ilham Ardiansyah

**NIM** : 192010200167

Disetujui oleh

**Dosen Pembimbing**  
(Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM )  
NIDN. 0705027502

\_\_\_\_\_

Diketahui oleh

**Ketua Program Studi**  
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.)  
NIDN. 0715067304

\_\_\_\_\_

**Tanggal Pengesahan**  
Juli 2024

## DAFTAR ISI

1.	Bagian Pengesahan .....	i
1.	1. Sampul .....	i
2.	2. Lembar Pengesahan .....	ii
3.	3. Daftar Isi .....	iii
2.	Bagian Isi .....	
1.	1. Judul .....	1
2.	2. Pendahuluan .....	1
3.	3. Rumusan Masalah .....	2
4.	4. Pertanyaan Penelitian .....	2
5.	5. Kategori SDGs .....	2
6.	6. Literatur Review .....	3
7.	7. Metode .....	4
8.	8. Jadwal Penelitian .....	6
9.	9. Hasil dan Pembahasan .....	6
10.	10. Simpulan .....	10
11.	11. Daftar Pustaka .....	11

# Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dian Mega Kurnia

## The Effect of Compensation, Person Job Fit and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Dian Mega Kurnia

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu aset yang paling berharga. Di masa depan, setiap perusahaan yang baru berdiri diharapkan akan mengalami pertumbuhan yang pesat dalam lanskap komersial. Perusahaan harus lebih memperhatikan insentif utama semua perusahaan yang berfungsi sebagai karyawan [1]. Langkah dasar perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesional SDM berkaliber tinggi adalah memastikan keseimbangan yang sehat di antara pekerja yang tersedia. Menurut [2], kondisi mental seseorang dapat digambarkan sebagai kepuasan kerja ketika mereka mampu mencapai upah yang diinginkan dan kompensasi yang diperoleh perusahaan. Menurut [3], sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaan mereka menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja, supervisor, kebijakan dan prosedur bisnis, undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, lingkungan kerja, dan banyak lagi. Gaji hanyalah salah satu dari banyak faktor yang dapat memengaruhi seberapa bahagia pekerja dengan pekerjaan mereka. Gaji karyawan memainkan peran penting dalam menentukan apakah dia akan mendapatkan imbalan atau kompensasi yang adil atas usahanya dan potensinya untuk tumbuh dalam posisinya. Dalam situasi ini, karyawan sudah mengetahui jumlah remunerasi tambahan karena hal tersebut secara eksplisit dinyatakan dalam item kompensasi [4]. Pekerja mendapatkan kompensasi dalam bentuk hadiah atau penghargaan atas usaha mereka [5]. Ada beberapa aspek tambahan selain gaji yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Orang Di antara sekian banyak indikator kepuasan terhadap lingkungan kerja seseorang, "Kesesuaian Pekerjaan" merupakan komponen utama. Kesesuaian pekerjaan mengacu pada seberapa baik keterampilan dan pengalaman seseorang selaras dengan persyaratan pekerjaan mereka. Kesesuaian (kapasitas) didefinisikan di sini dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan, serta persyaratan pekerja itu sendiri dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan tersebut. Ada korelasi yang menguntungkan antara kinerja pekerjaan karyawan dan kemampuan kerja mereka. Ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi, kinerja karyawan meningkat karena setiap pekerja lebih cocok dengan pekerjaan spesifik mereka. Sebaliknya, laba perusahaan dapat terpukul karena kinerja yang kurang memuaskan dari karyawannya [6]. Pada saat yang sama, salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah Person Job Fit, sebagaimana dinyatakan dalam [7]. Anggota staf cenderung lebih berupaya ekstra ketika pekerjaan mereka memenuhi persyaratan mereka sendiri terkait dengan pelaksanaan tugas.

Penurunan produktivitas mungkin merupakan hasil ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, keheningan, dan apa pun yang relevan dengan pekerjaan semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja, yang dapat didefinisikan sebagai serangkaian ruang dan infrastruktur di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. individu. Secara khusus, individu di lokasi ini sebagaimana menurut [8]. Ketika pekerja bertanggung jawab atas tugas mereka sendiri, lingkungan kerja juga dapat mencakup area dan fasilitas bersama. Segala sesuatu tentang kantor, termasuk perabotan, perlengkapan, pencahayaan, kebersihan, dan kurangnya gangguan, merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tepat mendukung pekerja dalam melaksanakan tugas mereka dengan sukses dan mencapai hasil yang optimal, yang pada gilirannya mengarah pada kepuasan kerja (sebagaimana dinyatakan dalam [9]). PT. Dian Mega Kurnia didirikan dengan tujuan untuk memenuhi permintaan transportasi barang, mempelajari seluk-beluk sektor pengiriman barang, mendapatkan keunggulan kompetitif melalui kepuasan pelanggan, dan tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan sambil melestarikan pengetahuan lokal. Bersama dengan tujuan perusahaan dan sejarah panjang keberhasilannya, filosofi ini berfungsi sebagai landasan bagi organisasi untuk membangun kapasitasnya untuk inovasi yang berkelanjutan. Terus mencari metode untuk meningkatkan semua bidang yang relevan, pola pikir ini mendukung dedikasi perusahaan untuk berfokus pada kebahagiaan pelanggan. Agar berhasil, manajemen perusahaan harus jujur dan profesional, perusahaan harus mematuhi norma-norma sosial dan nilai-nilai budaya, harus berkomunikasi dengan semua pihak yang terlibat, dan harus menunjukkan etika yang kuat untuk memajukan industri pengiriman barang.

Peneliti dari Maret hingga Mei 2023 telah melampirkan data yang dapat diakses di lokasi penelitian.

Tabel 1 Data Jumlah Barang

Bulan	Jumlah Barang	Jumlah Terkirim	Jumlah Tidak Terkirim	Percent
-------	---------------	-----------------	-----------------------	---------

Mei	1801	1800	1	99,94%
Juni	1912	1912	0	100,00%
Juli	2063	1733	177	90,88%
Agustus	2764	2764	0	100,00%
September	3498	3492	10	99,83%
Oktober	3849	3844	7	99,87%

Dari data tersebut terlihat bahwa bulan Agustus merupakan bulan dengan jumlah kiriman barang terbanyak dalam enam bulan terakhir, yaitu mencapai 100%. Namun, ada beberapa bulan yang jumlahnya kurang dari itu, seperti bulan Mei, Juli, September, dan Oktober, karena berbagai alasan seperti penerima menolak, tidak dapat dihubungi, mengembalikan barang, atau barang rusak.

Remunerasi karyawan dipengaruhi oleh temuan peneliti bahwa organisasi tersebut sedang mengalami masalah, yaitu banyaknya barang yang tidak terkirim sesuai target. Akibatnya, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Wawancara dengan beberapa staf PT. Dian Mega Kurnia memberikan data yang diperlukan kepada penulis. Berdasarkan statistik tersebut, penulis menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Permasalahan perusahaan yang bersumber dari jam kerja karyawan yang tidak sesuai menjadi pendorong terjadinya hal tersebut. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja, menurut penelitian yang dikutip dalam [10]. Sementara itu, hipotesis penelitian ditolak dalam penelitian oleh [11], yang berarti tidak ada hubungan yang menguntungkan antara remunerasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut temuan uji regresi linier berganda, penelitian lain menunjukkan bahwa kecocokan orang-pekerjaan secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan [12]. Sementara itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terkait dengan kecocokan orang-pekerjaan [13].

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik karyawan secara signifikan memengaruhi kegembiraan kerja mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan mereka dalam mencapai tujuan kerja, menurut penelitian lain [14]. Tempat kerja tidak secara signifikan memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja, menurut penelitian [15].

Peneliti dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sungguminasa (total delapan puluh tiga orang) menjadi populasi dan sampel penelitian [16]. Kepuasan kerja karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan non-finansial bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa. Penelitian ini menemukan bahwa gaji, lingkungan kerja, dan fasilitas semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dikategorikan sangat kuat. Penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian terkait oleh [17], yang menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini mensurvei 54 orang, semuanya adalah pekerja di PT Sodexo Sinergi Indonesia. Meskipun penulis mensurvei 92 dari 120 pekerja di PT. Dian Mega Kurnia untuk kepentingannya, jumlah pekerja yang sebenarnya disurvei adalah 120.

Rumusan Masalah : Pengaruh kompensasi, *person job fit* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia

Pertanyaan Penelitian : 1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?  
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?  
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?

Kategori SDGs : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua.

## II. LITERATUR REVIEW

### Kompensasi

Organisasi dan bisnis memberikan kompensasi kepada pekerja, yang dapat berupa imbalan berupa uang atau non-uang, selama periode waktu tertentu. Selain membantu bisnis menemukan, merekrut, dan mempertahankan pekerja berbakat, rencana kompensasi yang dirancang dengan baik juga harus membuat

pekerja senang. Kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan, menurut Hasibuan pada tahun 2003. Karena mereka telah menerima semacam imbalan atas usaha mereka selama bekerja di organisasi, pekerja akan lebih terdorong untuk melakukan upaya ekstra jika mereka dibayar untuk itu [18].

Nawawi (2011) berpendapat bahwa pekerja layak mendapatkan gaji sebagai penghargaan atau imbalan atas usaha yang telah mereka lakukan untuk membantu mencapai tujuan mereka. Gaji didefinisikan sebagai "apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya," menurut Handoko (2014). Segala sesuatu yang diterima karyawan atau pekerja sebagai imbalan, baik berupa uang atau lainnya, dianggap sebagai kompensasi [19].

#### **Person Job Fit**

"Kesesuaian pribadi" seseorang dengan pekerjaannya adalah tingkat kesesuaiannya dengan tugas dan tanggung jawab jabatannya. Kesesuaian atau kemampuan berdasarkan persyaratan karyawan dan peralatan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut termasuk dalam definisi tersebut, menurut Cable dan DeRue pada tahun 2002. Definisi tersebut juga mencakup ekspektasi pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk mencapai tuntutan tersebut. Kristof-Brown lebih lanjut membahas konsep "kesesuaian pekerjaan seseorang" pada tahun 2005, mendefinisikannya sebagai "tingkat kecocokan individu untuk tugas dan tanggung jawab spesifik dari pekerjaan tertentu" [20].

Rosari (2009) menyatakan bahwa dasar dari hipotesis kesesuaian pekerjaan-orang adalah kesesuaian kepribadian pekerja dengan pekerjaan masing-masing. Kepuasan di antara pekerja meningkat secara alami ketika kepribadian mereka cocok dengan pekerjaan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa orang mungkin memiliki apresiasi yang lebih dalam terhadap apa yang sedang dilakukan di tempat kerja, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk tumbuh secara profesional [21]. Pekerja akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka secara keseluruhan jika kebutuhan pribadi mereka cocok dengan tuntutan pekerjaan mereka, seperti yang diusulkan oleh hipotesis kesesuaian pekerjaan-orang.

#### **Lingkungan Kerja**

Kepuasan kerja, menurut Ratnasari (2020), merupakan reaksi emosional individu terhadap berbagai bagian pekerjaannya. Beberapa bagian pekerjaan seseorang mungkin membuat mereka agak senang, sementara bagian lain mungkin membuat mereka sangat tidak senang. Hal-hal yang dapat diamati di tempat kerja meliputi pencahayaan, suhu, kelembaban, dan aliran udara [22]. Selain itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan unsur fisik dan mental yang akan berdampak pada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009). Selain itu, jika orang mampu secara optimal, sehat, aman, dan mudah melaksanakan tugas di lingkungan kerja yang diberikan, maka itu dianggap sangat baik atau memadai [23].

Definisi para ahli membuat kita percaya bahwa unsur fisik dan non-fisik di sekitar pekerja berdampak pada tugas yang dihadapi; sebaliknya, lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan produktivitas dan kepuasan yang lebih besar di tempat kerja. Sesuai dengan pendirian perusahaan, manajemen harus memikirkan kondisi kerja bagi pekerja.

#### **Kepuasan Kerja**

Ketika seorang karyawan merasa senang dan menikmati apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, itu disebut kepuasan kerja (Fathoni, 2006). Selain itu, pada tahun 2007, Robbins mengatakan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat terwujud dalam berbagai cara, termasuk tetapi tidak terbatas pada: pengunduran diri, sering mengeluh, ketidakpatuhan, pencurian peralatan kerja, dan menghindari tanggung jawab. Selain itu, kebahagiaan kerja merupakan penentu produktivitas tinggi dan kinerja optimal, menurut Masman dan Pamungkas (2013) [24].

Menurut penelitian dan komentar ahli yang ditunjukkan di sini, kepuasan kerja paling baik dipahami sebagai keadaan emosional atau sentimen individu terhadap hasil pekerjaan mereka. Sikap dan tindakan pekerja saat menjalankan tugasnya untuk pemberi kerja merupakan indikator tingkat kepuasan kerja mereka..

#### **Hubungan Antar Variabel**

##### **Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

Membayar pekerja dengan upah yang layak adalah cara yang bagus untuk memotivasi mereka agar melakukan pekerjaan terbaik, memenuhi persyaratan dasar mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana setiap orang merasa dihargai. Kita belajar bahwa "kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja" dari [10].

### Hubungan Antara *Person Job Fit* dengan Kepuasan Kerja

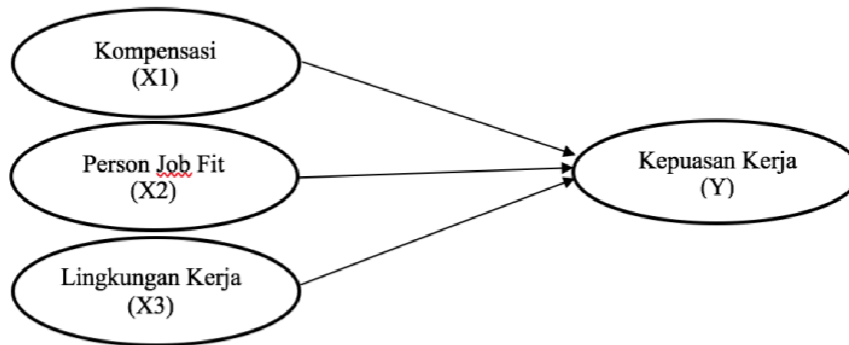
Karyawan dianggap memiliki "kesesuaian pribadi" yang baik ketika keterampilan dan pengalaman mereka cocok dengan persyaratan pekerjaan mereka, serta ketika kebutuhan pribadi mereka terpenuhi dengan bekerja untuk pemberi kerja mereka. Ada ukuran kesesuaian pekerjaan yang objektif dan subjektif, yang pertama memperhitungkan sejauh mana sifat individu selaras dengan posisi mereka, sedangkan yang kedua memperhitungkan sejauh mana kesan subjektif setiap karyawan tentang kecocokan mereka dengan pekerjaan mereka melakukan pekerjaan berat. Jika Anda percaya [25] Jika ada kecocokan yang baik, efek baiknya termasuk pekerja yang lebih bahagia yang lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, produktivitas yang lebih tinggi, dan pergantian karyawan yang lebih rendah.

### Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Salah satu cara pekerja akan merasa senang adalah jika mereka menyukai dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan tingkat retensi karyawan—dan dengan demikian nilai mereka bagi bisnis—dengan menumbuhkan suasana yang mendorong dan memfasilitasi pekerjaan berkualitas tinggi ([26]). Ada dua bagian di tempat kerja mana pun: bagian fisik, yang mencakup hal-hal seperti suhu dan ventilasi, serta ketersediaan peralatan dan perlengkapan keselamatan, dan bagian non-fisik, yang mencakup hal-hal seperti kualitas komunikasi antara manajer dan bawahan mereka, serta di antara rekan kerja dan mereka yang berada di posisi yang lebih tinggi.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas didapati hipotesis oleh peneliti sebagai berikut :

### Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H2 : *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## III. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif, seperti pengumpulan data secara numerik dan analisis data menggunakan uji statistik yang relevan, digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak seratus dua puluh pekerja dari PT. Dian Mega Kurnia menjadi populasi penelitian. Perhitungan berikut juga menunjukkan bahwa sampel sebanyak 92 dihasilkan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berikut:

n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
e = Margin Error

Diketahui  
N = 120  
e = 5%

Perhitungan :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\n &= \frac{120}{1+(120 \times (0,05)^2)} \\n &= \frac{120}{1+(120 \times 0,0025)} \\n &= \frac{120}{1+0,3} \\n &= \frac{120}{1,3} \\n &= 92,30 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi 92 sampel}\end{aligned}$$

Pengambilan sampel probabilitas digunakan untuk memastikan ukuran sampel untuk penelitian ini. Pendekatan pengumpulan data observasi dan kuesioner diberikan kepada berbagai responden di PT Dian Mega Kurnia, dan metode sampel acak sederhana digunakan untuk melaksanakannya. Selain itu, untuk mengukur perlakuan, pandangan, dan sikap, skala Likert dengan lima nilai yang mungkin—5 untuk "sangat setuju," 4 untuk "setuju," 3 untuk "netral," 2 untuk "tidak setuju," dan 1 untuk "sangat tidak setuju"—digunakan. Untuk perhitungannya, pendekatan analisis data penelitian ini menggunakan metode SPSS. Dengan menguji variabel penelitian untuk validitas, reliabilitas, r-kuadrat, dan hipotesis..

#### Lokasi Penelitian

Menemukan penelitian ini di PT. Dian Mega Kurnia, yang beralamat di Jl. Bandara Juanda, Betrou, Sedati, 61253, Sawah, Semampir, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

#### Definisi Operasional

- a. Kompensasi ( $X_1$ )  
Semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Dian Mega Kurnia sebagai imbalan atas kerja keras mereka secara kolektif disebut sebagai kompensasi.
- b. *Person Job Fit* ( $X_2$ )  
Salah satu definisi "kesesuaian individu-pekerjaan" adalah penilaian individu terhadap seberapa baik keterampilan mereka sesuai dengan persyaratan profesi mereka.
- c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  
Apa yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja.
- d. Kepuasan Kerja (Y)  
Kepuasan Kerja (Y) Pekerja dapat melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka senang dengan pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, dan semua aspek pekerjaan mereka.

#### Indikator Variabel

##### 1. Variabel Bebas

###### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Apa yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk bisnis atau organisasi lain dikenal sebagai kompensasi. Ada tiga faktor yang dapat digunakan untuk menilai remunerasi, sebagaimana dinyatakan dalam [27]: 1. Gaji yang sepadan dengan tugas

1. Adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja
2. Adanya upah yang sesuai dengan beban kerja
3. Adanya tunjangan bagi karyawan
4. Adanya cuti bagi karyawan

###### b. *Person Job Fit* ( $X_2$ )

Orang "Kesesuaian Pekerjaan" seseorang dengan pekerjaannya adalah tingkat kesesuaian mereka dengan tugas pekerjaan spesifik mereka. Sebagaimana dinyatakan dalam [28], empat metrik berikut dapat digunakan untuk mengukur indikator kompensasi:

1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan
2. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan
3. Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan

###### c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Apa yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi cara mereka melakukan tugas pekerjaan mereka secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam [29], ada

empat indikasi yang dapat digunakan untuk menilai lingkungan kerja: 1. Suhu udara, yang bermanfaat bagi kinerja

1. Suhu udara yang membantu kinerja
2. Penerangan cahaya yang membantu kinerja
3. Suasana tempat kerja
4. Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan

## 2. Variabel Terikat

### a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y): Ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak akan mengambil cuti, lebih cenderung untuk bekerja keras saat dibutuhkan, dan lebih cenderung bertahan dalam jangka panjang. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas cenderung lebih sering absen, mengalami stres yang memengaruhi interaksi mereka dengan rekan kerja, dan tetap tidak puas dalam jangka waktu yang lama. Berdasarkan apa yang dikatakan dalam [30], penanda kepuasan kerja dapat diukur sebagai:

1. Waktu yang fleksibel
2. Kenyamanan karyawan dengan tempat kerjanya
3. Saling menghargai sesama karyawan
4. Keamanan saat bekerja

## Uji Instrumen

### A. Uji Validitas

Sebelum melakukan penelitian, uji validitas membandingkan r-hitung dan r-tabel. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih dari 0,3, kita dapat mengatakan bahwa data tersebut sah; jika tidak, kita dapat mengatakan bahwa data tersebut tidak asli.

### B. Uji Reabilitas

Baik dilakukan pada waktu yang sama atau berbeda, uji ketergantungan pada dasarnya menghasilkan temuan yang sama ketika diterapkan pada orang atau item yang sama. Keandalan didefinisikan sebagai angka yang lebih tinggi dari 0,3 untuk Cronbach Alpha. Diberi nilai yang lebih rendah.

## Uji Hipotesis

- A. Dengan membandingkan data t-hitung dan t-tabel, kita dapat menggunakan uji-t (Signifikan) untuk mengetahui apakah variabel X memengaruhi variabel Y, yang memberi kita alasan kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak H0, dan sebaliknya.

## IV. JADWAL PENELITIAN

Adapun jadwal penelitian sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan Menyusun Proposal	■					
2	Pengumpulan Data		■				
3	Pengolahan dan Analisis Data			■	■		
4	Penyusunan Laporan					■	
5	Dan Lain-lain						■

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Untuk memverifikasi bahwa survei telah dikirim dan diisi dengan benar, validasi data digunakan. Validasi data adalah langkah selanjutnya. Setelah meninjau data, kami memastikan bahwa kuesioner diisi secara lengkap dan sesuai dengan petunjuk sehingga kami dapat menggunakannya untuk analisis. Sebanyak sembilan puluh dua orang yang bekerja di PT. Dian Mega Kurnia dipilih sebagai responden.

### Pengelolaan Angket

Kami menggunakan skala Likert dengan lima kemungkinan respons: 5 untuk sangat tidak setuju, 4 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 2 untuk setuju, dan 1 untuk sangat setuju. Kami memberikan bobot yang sama untuk setiap item pertanyaan dan menetapkan nilai berdasarkan level responden pada skala ini.

### Mean dan Standard Deviasi

Tabel 1. Mean dan Standard Deviasi

Variabel	Item	Mean	Standard deviasi
Kompensasi	1. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	4,17	0,909
	2. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	4,19	0,892
	3. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	4,20	0,871
	4. Hak cuti sesuai dengan peraturan perusahaan	<b>4,23</b>	0,881
Person Job Fit	1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	4,31	0,850
	2. Mampu mengerjakan pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan	4,15	0,863
	3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan	4,04	0,888
	4. Mampu mengerjakan pekerjaan karena sesuai dengan pengetahuan	4,30	0,737
	5. Memberikan peluang untuk terus mengembangkan pengetahuan	4,08	0,872
	6. Menyenangi pekerjaan yang dikerjakan	4,02	0,901
	7. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan	4,57	0,518
	8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan	<b>4,60</b>	0,490
Lingkungan Kerja	1. Suhu udara di lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas	4,45	0,600
	2. Merasa aman dalam bekerja di tempat kerja	4,52	0,523
	3. Penerangan cahaya di tempat kerja sudah mendukung pekerjaan	4,50	0,524
	4. Suasana tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	4,58	0,516
	5. Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	<b>4,61</b>	0,510
	6. Hubungan dengan sesama rekan kerja membantu dalam bekerja	<b>4,61</b>	0,488
Kepuasan Kerja	1. Perusahaan menerapkan waktu pekerjaan yang fleksibel	4,47	0,523
	2. Merasa nyaman dalam melaksanakan tugas	4,47	0,523
	3. Merasa dihargai oleh rekan kerja dalam pekerjaan sehari-hari	4,50	0,544
	4. Merasa aman selama menjalankan pekerjaan	<b>4,52</b>	0,544

Penyebaran data relatif terhadap nilai rata-rata dapat diketahui dengan menghitung simpangan baku. Bila simpangan baku besar, berarti nilai-nilai item sangat tersebar dan rata-ratanya tidak akurat; bila simpangan baku kecil, berarti nilai-nilai item sangat berdekatan dan rata-ratanya benar. Pekerja di PT. Dian Mega Kurnia telah memberikan hak cuti kepada pekerja sesuai dengan standar perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,23 pada variabel gaji untuk item 4. Meskipun demikian, nilai rata-rata item 1 yang rendah menunjukkan bahwa remunerasi perusahaan masih tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemudian, staf PT. Dian Mega Kurnia telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya, sehingga item

8 variabel Person Job Fit menampilkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60. Meskipun demikian, nilai rata-rata item 6 yang rendah menunjukkan bahwa pekerja masih tidak puas dengan pekerjaannya. Ada rasa kekeluargaan yang kuat di antara karyawan PT. Personel Dian Mega Kurnia, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,61 pada variabel Lingkungan Kerja, yang berkaitan dengan item 5 dan 6. Meskipun demikian, nilai rata-rata yang rendah pada item 1 menunjukkan bahwa suhu udara di area kerja masih belum kondusif untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia telah melaporkan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,52 pada variabel kepuasan kerja. Nilai rata-rata yang rendah pada item 1 dan 2 menunjukkan bahwa pekerja kurang nyaman dengan tanggung jawab mereka dan memiliki lebih sedikit keleluasaan dalam menentukan jadwal kerja mereka sendiri.

### Analisis Data Penelitian

#### a. Uji Validitas

Dengan menggunakan paket statistik SPSS, uji validasi memverifikasi keakuratan setiap item. Semua pertanyaan dan pernyataan peneliti pada indikator dianggap sah jika nilai R-hitung lebih tinggi dari nilai R-tabel, yang merupakan kriteria untuk pengujian validitas. Setiap pertanyaan atau pernyataan peneliti dapat dianggap sah untuk indikasi tersebut jika r hitung lebih besar dari rtabel. Jadi,  $df = 96 - 2 = 94$ , dan rtabel ditemukan dengan menggunakan rumus  $df = (n - 2)$ . Berdasarkan hasil pada tabel vertikal, kita dapat melihat bahwa  $94 = 0,2006$ , yang berarti bahwa item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai validitas (r hitung) lebih dari 0,2006 dan karenanya dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,523	0,205	Valid
	X1.2	0,319		Valid
	X1.3	0,344		Valid
	X1.4	0,449		Valid
X2	X2.1	0,386		Valid
	X2.2	0,386		Valid
	X2.3	0,471		Valid
	X2.4	0,220		Valid
	X2.5	0,330		Valid
	X2.6	0,271		Valid
	X2.7	0,424		Valid
	X2.8	0,442		Valid
X3	X3.1	0,500		Valid
	X3.2	0,476		Valid
	X3.3	0,498		Valid
	X3.4	0,369		Valid
	X3.5	0,536		Valid
	X3.6	0,407		Valid
Y	Y1.1	0,538		Valid
	Y1.2	0,483	Valid	
	Y1.3	0,518	Valid	
	Y1.4	0,573	Valid	

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

pertanyaan untuk variabel X dan Y dianggap sah, dan penelitian dapat dilanjutkan, sesuai dengan koefisien validitas  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , yang ditentukan dari tabel di atas.

#### b. Uji Reliabilitas

Jika suatu alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, maka alat ukur tersebut dianggap dapat dipercaya, dan jika nilainya kurang dari 0,60, maka alat ukur tersebut dianggap tidak dapat diandalkan, karena penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha sebagai uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas yang dijalankan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,604	Reliabel
X2	0,693	Reliabel
X3	0,650	Reliabel
Y	0,658	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

c. Uji Parsial (Uji T)

Jika hasil uji - t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) dan t hitung > dari t tabel (t tabel = 1,662) maka hipotesis penelitian diterima. maka X1 berpengaruh terhadap Y dan X2 berpengaruh terhadap Y

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)					
	X1	0,364	0,141	0,263	2,591	0,011
	X2	0,331	0,077	0,414	4,312	0,000
	X3	0,282	0,075	0,367	3,749	0,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

d. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ . Nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 <sup>a</sup>	0,255	0,229	0,991

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

### Pembahasan

#### Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Dengan nilai rata-rata terbesar, indikator Hak Cuti sesuai dengan peraturan perusahaan menunjukkan bahwa temuan penelitian pada variabel Kompensasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi yang berkorelasi dengan peningkatan gaji mereka. Menurut hasil penelitian, pekerja akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka jika gaji mereka berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Kompensasi untuk semua staf merupakan langkah yang cerdas jika organisasi memiliki tujuan yang tinggi dan mengharapkan mereka untuk mencapainya. Karyawan akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik sebagai konsekuensinya. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian tersebut di atas [31]. Kompensasi memang memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan secara statistik, menurut penelitian yang menggunakan variabel yang sama tetapi dilakukan di wilayah yang berbeda. Dalam penelitian sebelumnya, sebagian besar partisipan percaya bahwa gaji sangat penting bagi karyawan karena mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan bertujuan untuk memotivasi orang untuk bekerja lebih banyak. Namun, penelitian ini mengambil pendekatan yang berbeda. Oleh karena itu, kami menerima hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan variabel gaji. Jelaslah bahwa remunerasi moneter merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

### **Terdapat pengaruh antara *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja**

Perhitungan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel *Person Job Fit* dengan Kepuasan Kerja. Diyakini bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh temuan penelitian pada dimensi *Person Job Fit*. Indikasi dengan nilai rata-rata terbesar menunjukkan hal ini: Menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan. Menurut temuan tersebut, sebuah korporasi tidak dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan tanpa *Person Job Fit*. Setiap pekerja di PT. Dian Mega Kurnia akan lebih terpenuhi dalam kehidupan kerja mereka berkat indikator *Person Job Fit*. Memperhatikan banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan penting jika kita ingin melihat peningkatan sentimen tersebut. Salah satu faktor tersebut adalah menyesuaikan persyaratan pekerjaan dengan serangkaian bakat, keahlian, dan pengalaman spesifik karyawan. Personalisasi pelatihan untuk serangkaian pengalaman dan keahlian unik setiap pekerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan moral, produktivitas, dan kepuasan kerja. Investigasi ini sejalan dengan temuan penelitian tersebut di atas [32]. Temuan dari penelitian yang menggunakan faktor yang sama di berbagai wilayah tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Person Work Fit* dan kepuasan kerja. Terdapat perbedaan antara survei ini dengan survei yang dilakukan peneliti yang menemukan bahwa sebagian besar orang beranggapan bahwa suatu perusahaan memerlukan *Person Job Fit* untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kami menerima hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan variabel *Person Job Fit*. Hal ini menunjukkan pentingnya *Person Job Fit* dalam meningkatkan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka.

### **Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja. Memiliki tim kerja yang solid dan saling membantu serta Hubungan dengan rekan kerja lain yang membantu dalam bekerja keduanya memiliki nilai rata-rata yang sama tinggi, yang menunjukkan hal ini. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Anggota staf di PT. Dian Mega Kurnia akan kurang produktif jika mereka dituntut untuk bekerja di lingkungan yang tidak sehat. Demikian pula, jika pekerja bahagia dan sehat di tempat kerja mereka, mereka akan lebih produktif. Ketika peneliti datang untuk melakukan penelitian, jelas bahwa kondisi kerja di PT. Dian Mega Kurnia kurang mendukung karena suasana kantor yang negatif. Selain itu, jelas bahwa staf PT. Dian Mega Kurnia tidak akur, yang ditunjukkan dengan kolaborasi yang lemah dan penurunan produktivitas berikutnya. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan temuan dari [33]. Dengan menggunakan faktor yang sama dalam berbagai latar, para peneliti gagal menemukan korelasi positif antara tempat kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja. Para peneliti menemukan bahwa kebanyakan orang menganggap suasana kerja yang mendukung sangat penting untuk menyelesaikan tugas, tetapi penelitian ini menemukan yang sebaliknya. Meski demikian, hal itu berbeda dengan apa yang terjadi di kantor karena kantor kurang menyenangkan dan memiliki suasana yang tidak sesuai. Masalah tersebut terus berlanjut karena manajemen atas belum menyelesaikannya, dan karyawan terus menghadapi masalah yang sama berulang kali. Oleh karena itu, kami menerima hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa puas pekerja terhadap pekerjaan mereka.

### **Terdapat pengaruh antara Kompensasi, *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Karena hasil pengujian dilakukan secara serentak, nilai signifikansinya lebih kecil, yang berarti H1, H2, dan H3 semuanya diterima. Kinerja karyawan di PT. Dian Mega Kurnia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji, kecocokan orang-pekerjaan, dan lingkungan kerja. Ada korelasi yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan kompensasi, kecocokan orang-pekerjaan, dan lingkungan kerja. Akibatnya, menjadi tanggung jawab Anda sebagai direktur perusahaan untuk memastikan bahwa staf Anda bekerja di lingkungan yang aman dan sehat. Untuk membuat orang senang dengan pekerjaan mereka dan bisnis berjalan dengan baik, setiap masalah yang muncul harus ditangani dengan cepat. Artinya, manajer atau perwakilan perusahaan harus menjangkau setiap karyawan dan bekerja untuk membina hubungan positif dengan mereka. Di atas segalanya, sebagai manajer bisnis, Anda harus dapat mengatur nada dan iklim sehingga staf Anda dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien dan sesuai jadwal.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Dian Mega Kurnia oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara *Person Job Fit* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X2)  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
  3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Herispon dan N. Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar," *Movere J.*, vol. 1, no. 2, hal. 211–217, 2022, doi: 10.53654/mv.v1i2.62.
- [2] D. H. Wijaya, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Grab Bike Di Kota Madiun)," *Semin. Inov. 1 Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 4, no. September, 2022.
- [3] S. G. Wehantouw, R. N. Taroreh, dan Y. Uhing, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee and Roastery Manado," *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, hal. 1486–1496, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39499>.
- [4] S. . Lestari dan P. Rachmasari, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Kinerja*, vol. 3, no. 02, hal. 213–229, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i02.1548.
- [5] D. Emily dan C. D. Kadang, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, hal. 398, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i2.7933.
- [6] M. F. Rifqi dan L. S. R. Ningsih, "Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 2, hal. 209–222, 2022, doi: 10.33752/bima.v4i2.292.
- [7] D. H. Rahma, L. Widawati, dan A. T. Utami, "Pengaruh Person-Job Fit terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Milenial," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 2, no. 2, hal. 214–220, 2022.
- [8] K. Dehotman, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru," *Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 11, hal. 141–148, 2020.
- [9] Mukson dan Rosima Lubis, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 2, no. 2, hal. 109–120, 2022.
- [10] A. Nurdin, F. Valentino, E. Baskoro, dan Sulistyorini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan," vol. 21, no. 2, hal. 623–630, 2023.
- [11] R. Darmawan, "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, hal. 547–570, 2023.
- [12] Z. Putri, "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi," hal. 63–70, 2020.
- [13] I. Nuraji dan Muhammad Zakiy, "Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, hal. 128, 2018.
- [14] J. Junaidi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 4, hal. 411–426, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i4.720.
- [15] G. K. Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Soap Bar Pt. Orson Indonesia," vol. 6, no. August, hal. 128, 2023.
- [16] N. Maghfirah dan F. Chandra, "Employee Satisfaction at PT . Bank People Of Indonesia ( Persero ) Tbk , Sungguminasa Branch Office Pengaruh Kompensasi . Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," vol. 4, no. 3, hal. 2713–2722, 2023.
- [17] S. Senen, F. Bonar Sihite, dan L. Suryani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ," *J. Manaj. Pendidik. [JUMANDIK]*, vol. 1, no. 2, hal. 153–159, 2023, doi: 10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159.
- [18] U. Hasanah, "Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan," *J. Stud. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, hal. 100–102, 2018, doi: 10.21107/jsmb.v5i2.6661.
- [19] Syardiansyah dan M. Rahman, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, hal. 48–57, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.
- [20] D. Riyanto dan I. Helmy, "Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, hal. 426–433, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i3.488.
- [21] M. Asmike dan B. Setiono, "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)," *Cap. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, hal. 174, 2020, doi: 10.25273/capital.v3i2.6082.
- [22] A. A. Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, hal. 68–77, 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [23] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, hal. 170–183, 2019, doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- [24] C. S. Parasian dan I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. III, no. 4, hal. 922–932, 2021.
- [25] T. Widyastuti dan I. Z. Ratnaningsih, "Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang," *J. EMPATI*, vol. 7, no. 3, hal. 73–79, 2018, doi: 10.14710/empati.2018.21746.
- [26] Q. S. Aruan dan M. Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia," *Modus*, vol. 27, no. 2, hal. 141–162, 2015.
- [27] Bisdari, Ahiruddin, dan Husna Purnama, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat," *J. Ekobis Nusant.*, vol. 02, no. 03, hal. 9–16, 2018.
- [28] L. Lutfiyah, H. W. Octomo, dan S. Suhermin, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 3, hal. 684, 2020, doi: 10.26740/jim.v8n3.p684-699.
- [29] R. N. Adha, N. Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 1, no. 2, hal. 108–110, 2019, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [30] S. Trinovela dan S. V. S. Saragi, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 42–54, 2021.
- [31] Halim, Justine Brenda, and Yusi Yusianto. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 5.3 : 668-676, 2023.
- [32] Nuraji, Ismykabhani, and Muhammad Zakiy. "Pengaruh Person Job fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2018.
- [33] Saripuddin, Jasman. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU* 3.2 : 1-20, 2015.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	1%
2	yrrpipku.com Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
4	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	eprints.umsida.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%

9	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Student Paper	1%
10	docplayer.info Internet Source	1%
11	Submitted to IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung Student Paper	<1%
12	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	<1%
13	ojs.itb-ad.ac.id Internet Source	<1%
14	id.scribd.com Internet Source	<1%
15	www.abacademies.org Internet Source	<1%
16	docobook.com Internet Source	<1%
17	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1%
18	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1%

<1 %

---

19 eirai.org  
Internet Source

<1 %

---

20 Novita Iin Saputri, Defrizal. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung", Jurnal EMT KITA, 2023  
Publication

<1 %

---

21 repository.stiesia.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

22 repository.ub.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

23 repository.upi.edu  
Internet Source

<1 %

---

24 karyatulisilmiah.com  
Internet Source

<1 %

---

25 Muh. Irfan, Nur Islamiati, Ratnah Ratnah. "Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di MIS At-Taqwa Wawonduru", Journal on Education, 2023  
Publication

<1 %

---

26 eprints.unm.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

27	<a href="https://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	<1 %
28	Submitted to unars Student Paper	<1 %
29	Andi Ibrahim Yunus, Roy Setiawan, Rusydi Fauzan, Kurnia Widyaningrum et al. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori)", Open Science Framework, 2023 Publication	<1 %
30	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="https://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="https://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://www.termpaperwarehouse.com">www.termpaperwarehouse.com</a> Internet Source	<1 %
34	Luh Kadek Budi Martini, Surya Nugraha. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI HOTEL THE PATRA BALI RESORT & VILLAS", Journal of Applied Management Studies, 2022 Publication	<1 %
35	<a href="https://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	<1 %

36	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN", Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	<1 %
40	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
41	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://proceedings.unisba.ac.id">proceedings.unisba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

47

[www.edp910.weblog.esaunggul.ac.id](http://www.edp910.weblog.esaunggul.ac.id)

Internet Source

<1%

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 10 words

Exclude bibliography      On

