



Pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kawasan SCBD Sudirman Jakarta Selatan

The Effect of Holiday Allowance (THR) and Work Environment on Job Satisfaction in The Scbd Sudirman Area, South Jakarta

Igo Dewa Saputra¹, Eka Dyah Setyaningsih², Refany Novia Siboro³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : igodewasaputra693@gmail.com¹, eka.edy@bsi.ac.id², refany.rnv@bsi.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 05-10-2026

Revised : 07-10-2026

Accepted : 09-10-2026

Published : 11-10-2026

Abstract

This study examines the effect of Holiday Allowance (THR) and Work Environment on Employee Job Satisfaction in the SCBD Sudirman area, South Jakarta. The sample consisted of 100 employees working in the SCBD Sudirman area, selected using a purposive sampling technique, which is part of the non-probability sampling method. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression coefficient analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test with the assistance of SPSS software. The results indicate that: (1) Holiday Allowance (THR) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction; (2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction; and (3) simultaneously, Holiday Allowance (THR) and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. The coefficient of determination test shows an Adjusted R Square value of 0.518, indicating that Holiday Allowance (THR) and Work Environment jointly explain 51.8% of the variation in Employee Job Satisfaction, while the remaining 48.2% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: *Holiday Allowance (THR), Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di kawasan SCBD Sudirman Jakarta Selatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan di kawasan SCBD Sudirman Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang termasuk dalam *Non-Probability Sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien regresi, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Secara simultan, Tunjangan Hari Raya (THR) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518, yang berarti Tunjangan Hari Raya (THR) dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Kata Kunci : Tunjangan Hari Raya (THR), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang menjalankan berbagai aktivitas operasional didalamnya. Perusahaan dituntut untuk mengelola tenaga kerjanya



secara tepat guna mencapai sasaran suatu perusahaan maupun organisasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu upaya untuk mengukur keberhasilan pengelolaan karyawan. Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk didukung oleh karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai keunggulan. Kinerja karyawan memberikan gambaran tentang kualitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membantu organisasi mencapai visi dan misinya (Gilman *et al.*, 2023).

Kompensasi menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu, dan memiliki karakteristik tertentu dapat berupa finansial atau non finansial (Agustiya Fatriya Rizky, 2024). Faktor finansial berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan, sedangkan faktor non-finansial mencakup lingkungan kerja dan hubungan sosial. Salah satu bentuk kompensasi finansial yang memiliki karakteristik khusus di Indonesia adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 disebutkan bahwa tunjangan hari raya merupakan hak karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan menjelang hari raya keagamaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan data laporan dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), terdapat sekitar 25.000 pekerja buruh dan swasta yang belum menerima hak tunjangan hari raya dari berbagai daerah, kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi pemberian THR di Indonesia belum berjalan optimal (Erick Tanjung, 2026). Selain itu, permasalahan seperti keterlambatan pembayaran dan ketidaksesuaian jumlah yang diterima karyawan masih sering terjadi, sehingga berpotensi menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Terlepas dari faktor finansial, lingkungan kerja sebagai aspek non-finansial berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, mencakup unsur fisik dan nonfisik, dapat mendorong kenyamanan serta meningkatkan gairah kerja karyawan, sedangkan kondisi yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stress dan menurunkan kepuasan. Kawasan SCBD Sudirman Jakarta Selatan sebagai pusat bisnis dengan aktivitas tinggi, hal ini mencerminkan tuntutan kerja yang besar bagi karyawan (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2023). Banyaknya perusahaan di kawasan tersebut menciptakan persaingan dan tekanan kerja tinggi, sehingga karyawan tidak hanya mempertimbangkan faktor finansial seperti tunjangan hari raya, tetapi juga kondisi lingkungan kerja yang karyawan rasakan tiap hari (Ardiansyah *et al.*, 2021).

Peneliti terdahulu umumnya mengkaji kompensasi secara umum tanpa memisahkan komponennya, termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), sementara itu THR memiliki karakteristik khusus dari segi waktu pemberian dan nilai psikologis. Selain itu, penelitian yang mengombinasikan THR dan lingkungan kerja dalam satu model masih terbatas. Penelitian ini menganalisis pengaruh Tunjangan Hari Raya dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterkaitan antar variabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan hari raya (THR) sebagai bentuk kompensasi finansial berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Di samping itu, lingkungan kerja berperan sebagai faktor non finansial turut mempengaruhi kepuasan kerja melalui terciptanya kenyamanan, serta hubungan kerja yang harmonis. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana pemenuhan aspek finansial tanpa didukung lingkungan kerja yang kondusif belum tentu meningkatkan



kepuasan kerja secara optimal. Oleh karena itu, kombinasi pemberian tunjangan hari raya dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berakar pada filsafat positivisme serta dikenal luas sebagai metode yang telah berkembang sejak lama dalam penelitian ilmiah dan menekankan pada proses penelitian yang objektif, empiris, logis, serta terukur melalui penggunaan data berbentuk angka (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan dengan hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu tunjangan hari raya (THR) serta lingkungan kerja, terhadap variabel dependen berupa kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis melalui data yang berbentuk angka. Metode ini digunakan karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan secara bertahap dan terstruktur, mulai dari pengumpulan, pengelompokan, hingga analisis data dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS guna menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis terdiri atas variabel independen, yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) dan Lingkungan Kerja, serta variabel dependen berupa Kepuasan Kerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Tunjangan Hari Raya (X1)

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.692	0.196	VALID
X1.2	0.606	0.196	VALID
X1.3	0.735	0.196	VALID
X1.4	0.755	0.196	VALID
X1.5	0.728	0.196	VALID
X1.6	0.724	0.196	VALID

Sumber : Data yang diolah 2026

Dapat diperoleh nilai r hitung $>$ r table, semua item dalam variabel tunjangan hari raya valid, seperti table diatas. Untuk sampe 100, nilai r tabel diperoleh sebesar 0.196, dengan tingkat signifikansi 5%

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X2.1	0.673	0.196	VALID
X2.2	0.681	0.196	VALID
X2.3	0.781	0.196	VALID
X2.4	0.776	0.196	VALID
X2.5	0.711	0.196	VALID
X2.6	0.761	0.196	VALID

Sumber: Data yang diolah 2026



Dapat diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, setiap item dalam variabel lingkungan kerja valid, seperti tabel diatas, nilai r tabel adalah 0.196 pada tingkat signifikansi 5%

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y.1	0.740	0.196	VALID
Y.2	0.808	0.196	VALID
Y.3	0.744	0.196	VALID
Y.4	0.753	0.196	VALID
Y.5	0.792	0.196	VALID
Y.6	0.820	0.196	VALID

Sumber : Data yang diolah 2026

Dapat diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, setiap item dalam variabel kepuasan kerja valid, seperti tabel diatas, nilai r tabel adalah 0.196 pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	N of Items	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Tunjangan Hari Raya	6	.798	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	.825		Reliabel
Kepuasan Kerja	6	.868		Reliabel

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan. Berdasarkan pada tabel diatas nilai tersebut berada pada rentang 0,7 – 0,9 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas kuat dan memenuhi kriteria pengujian. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel serta layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas – Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14943006
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.048
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

Sumber : Data diolah 2026

Peneliti menerapkan metode Kolmogorov-smirnov. Dilihat dari tabel diatas, nilai residual tergolong normal karena nilai signifikan 0.093 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahawa nilai residual berdistribusi normal



Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.015	2.070		1.457	.148	
	Total X1	.502	.091	.472	5.533	.000	.669 1.495
	Total X2	.370	.092	.344	4.030	.000	.669 1.495

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah 2026

Uji multikolinearitas menyampaikan nilai *tolerance* 0,669 dan keduanya memiliki VIF 1.495. Dengan begitu, bahwa regresi itu tidak mengalami masalah multikolinearitas antara variabel independennya.

Uji Heterokeditas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas – Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.184	1.273		2.501	.014
	Total X1	.011	.056	.024	.195	.846
	Total X2	-.075	.056	-.164	-1.336	.185

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan nilai sig untuk X1 (0,846) dan X2 (0,185) > 0,05, Jadi, tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas.

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.015	2.070		1.457	.148
	Total X1	.502	.091	.472	5.533	.000
	Total X2	.370	.092	.344	4.030	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah 2026

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t Tabel pada penelitian ini sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan tabel *Coefficients*, variabel Tunjangan Hari Raya (X1) memiliki nilai t Hitung sebesar 5,533 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t Hitung



lebih besar daripada t Tabel ($5,533 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

- Hasil pengujian menunjukkan nilai t Tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan tabel Coefficients, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t Hitung sebesar 4,030 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t Hitung lebih besar daripada t Tabel ($4,030 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.255	2	255.628	54.212	.000 ^b
	Residual	457.385	97	4.715		
	Total	968.640	99			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji f pada tabel ANOVA, menunjukkan nilai f Hitung sebesar 54,212 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari f Tabel sebesar 3,09 ($54,212 > 3,09$) dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Tunjangan Hari Raya (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), diterima karena adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.443	2.33423

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Hari Raya

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.372	2.47799

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel di atas menunjukkan dua tabel dengan koefisien determinasi 0,443 dan 0,372, yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Hari Raya berkontribusi 44,3% terhadap variabel



Kepuasan Kerja dan variabel lingkungan kerja berkontribusi 37,9 persen terhadap variabel Kepuasan Kerja

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	2.17148

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah 2026

Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518 atau 51,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Hari Raya (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,518 atau 51,8%, sementara sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, Tunjangan Hari Raya dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 12. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.015	2.070		1.457	.148
	Total_X1	.502	.091	.472	5.533	.000
	Total_X2	.370	.092	.344	4.030	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah 2026

1. Koefisien regresi variabel Tunjangan Hari Raya (X₁) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Tunjangan Hari Raya sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap, maka Kepuasan Kerja akan meningkat senilai 0,502 satuan
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X₂) menunjukkan nilai 0,370 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Tunjangan Hari Raya tetap, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,370 satuan

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan hari raya dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dianalisis menggunakan berbagai tahapan analisis statistik serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, diperoleh gambaran mengenai keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:



1. Tunjangan Hari Raya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya, baik dari segi ketepatan waktu maupun kesesuaian jumlah yang diterima, sehingga kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Hari Raya menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan dalam bekerja
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antar karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Tunjangan Hari Raya dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja, di mana pemberian Tunjangan Hari Raya yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan pada kedua aspek tersebut dapat dijadikan langkah perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiya Fatriya Rizky. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Garuda Plastik)*. 26(2). <https://doi.org/10.37470/1.26.2.240>
- Akhsana, T. T. (2025). *PENGAWASAN PEMENUHAN HAK ATAS TUNJANGAN HARI RAYA OLEH PERUSAHAAN DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN*. 14(2).
- Alvionita, S. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(2), 112–121.
- Ananta, R. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Riza Ananta PENDAHULUAN*. 7(4).
- Ardiansyah, M. F., Bachri, A. A., Universitas, P., Mangkurat, L., & Selatan, K. (2021). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 2(11), 1933–1952.
- Asmara, M. P., & Yo, M. (2022). *Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja Atau Buruh di Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Tunjangan Hari Raya (Studi Cv Yaiki Kediri) Implementation of the Minister of Manpower Regulation . September*, 125–142.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2023). *Statistik Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta, Welfare Statistics of DKI Jakarta Province Volume 25, 2023*. 4101002.3.
- Endah, N., Marwanto, H., Laely, N., & Utami, S. (2024). *Pengaruh Gaji , Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja*. 05(01), 95–104.
- Endriastuty, Y., & Rizki, T. A. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 4 N*, 129–136. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Erick Tanjung, L. V. (2026). *Kemnaker Respons Laporan 25 Ribu Buruh Belum Terima THR: Perusahaan Wajib Bayar Plus Denda*. Suara.Com. <https://www.suara.com/news/2026/03/17/123222/kemnaker-respons-laporan-25-ribu-buruh-belum-terima-thr-perusahaan-wajib-bayar-plus-denda>
- Feronika, Kumenaung, Anderson G, Siwu, Hanly F Dj, & Ratulangi, U. S. (2024). *PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN*



- TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN MINAHASA*. 24(4), 72–89.
- Gary Dessler. (2017). *Human Resource Management* (Stephanie Wall (ed.); fifteen ed). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data Dessler,.
- Gilman, B., Saputra, M. I., Lubis, M. M., & Azahara, N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 7, 29935–29940.
- Handoko, S. D., Mardi, N., & Hartati, S. (2021). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja*. 6, 17–26.
- Hariyanto, N. P., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam*. 8(2), 629–640.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., Rahayu, S. U., Islam, U., & Sumatera, N. (2023). *Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi*. 1.
- Hermina, D., & Huda, N. (2024). *Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif*. 5(12), 5937–5948.
- Istiqomah, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja*. 2(2), 206–224.
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian : Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK*. 8, 1830–1835.
- Maurice, A., & Refiyana, C. (2024). *Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI)*. 1(2), 107–118.
- Mulyati, S., & Hat, R. P. (2021). *Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap terhadap Uang pada Pengelolaan Keuangan Keluarga The Effect of Financial Literation and Attitude to Money on Family Financial Management*. 4(2).
- Nasution, L. M. (2022). *STATISTIK DESKRIPTIF*. 14(1), 49–55.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*. 1.
- Parameswari, S. H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. 1(1).
- Purba, N. F. L. T. S. F. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK*. 4(1), 1–15.
- Rahmadani, S., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor suku dinas pendidikan wilayah i kota administrasi jakarta selatan*. 1(3), 926–936.
- Saputra, I. A. T. T. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA*. 19(2), 172–179.
- Saputra, R. A. M. N. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG*. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Sitorus, S. L., & Hidayat, A. (2023). *The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Productivity*. 6(4), 12–24.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA, cv I Hotline: 081.1213.9484 TT. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373 Website: www.cvalfabetabeta.com Email: alfabetabdg@yahoo.co.id.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(4).
- Thyophoida WSP. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, hubungan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*. 98–110