

Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Effect of Compensation, Work Environment and Work Motivation Of Job Satisfaction
Employee Production Division At PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember

Tri Desi Ratnasari

Desyratna210@gmail.com

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Ekonomi Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel 54 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,009 dengan signifikansi 0,050. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,109 dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,108 dengan signifikansi sebesar 0,040.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the influence of compensation, work environment, work motivation to employee job satisfaction partially. The type of descriptive quantitative research using purposive sampling method with a sample of 54 respondents. The nature of the research is explanatory. The results showed that: 1) There is a positive and significant influence between compensation on job satisfaction is shown from the results of t test count of 2.009 with a significance of 0.050. 2) There is a positive and significant influence between the work environment on the job satisfaction indicated from the test results t count of 5.109 with significance 0.000. 3) There is a positive and significant influence between the motivation of job satisfaction is shown from the results of t test count of 2.108 with significance of 0.040.

Keywords: Compensation, Work Environment and Motivation at PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuan menghadapi tantangan, yang sifatnya eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat (Siagian, 2002). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2013 : 10).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013 : 117). Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan

Menurut Noor (2013 : 230), motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Jika seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, mereka akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja kerasnya. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Rivai (2004 : 6), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Wursanto (2003 : 301). Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktifitas yang tinggi. Produktifitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis.

Tabel 1.1 : Jumlah Perbandingan Target Ekspor dan Pencapaian Produksi Edamame PT. Mitratani Dua Tujuh Jember 2012-2016

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Keterangan (%)
1	2012	4.000	4.111	102,775
2	2013	4.200	4.230	100,714
3	2014	4.000	4.097	102,425
4	2015	4.100	4.115	100,365
5	2016	6.794	5.995	(88,23)

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember 2016

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
2. Bagi akademis
Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen Pemasaran yang dapat ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi, khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007 : 46). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013 : 117).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 18) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2002 : 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat di pisahkan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Sedarmayanti (2009 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain, sampai kita mampu mengatur diri kita sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Wilson, 2012 : 312) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Sedangkan menurut Hasibuan (2013 : 143) motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi atau dorongan kerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dan perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan, ada hubungan erat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000 : 193). Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima (Robbins, 2003 : 78).

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaannya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004 : 475). Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya (Kotler, 2002).

Faktor kepuasan kerja yaitu: ketepatan waktu pemberian gaji, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, dan semangat kerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja disuatu perusahaan, yaitu (Robbins, 2001)

- a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan (*summation scor*) mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur. Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Adapun pengukurannya menggunakan Skala Likert, yaitu pengukuran bagaimana pengaruhnya Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pernyataan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mengingat data yang dikumpulkan kualitatif maka akan dikuantitatifkan dengan memberi bobot penilaian antara 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas maka dalam penelitian ini nantinya peneliti memilih kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, selain itu kuesioner juga berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, wawancara. Angket diberikan kepada pegawai dan pimpinan secara langsung oleh peneliti, dan pengembaliannya diambil langsung oleh penulis ke kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada 1 (satu) pimpinan, sebelum wawancara dilakukan penulis terlebih dahulu membuat janji dengan pimpinan.

2. HASIL

4.1 Analisis Statistik Inferensif

a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai $VIF > 10$.

Hasil perhitungan statistik uji asumsi multikolinieritas ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut:

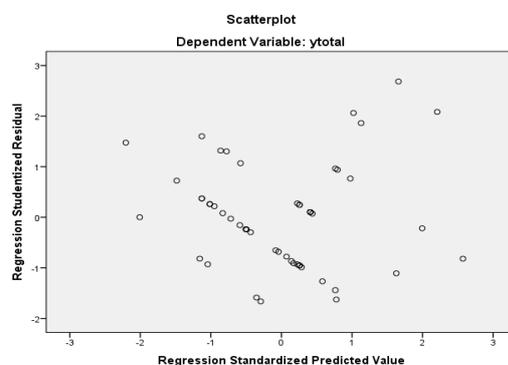
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi	0,998	1,002
2	Lingkungan Kerja	0,876	1,142
3	Motivasi Kerja	0,874	1,144

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifat non multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$.

b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 23, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



c. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,09 > 0,05$, sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya, begitu juga asumsi normalitas dari segi grafik dapat yang menunjukkan titik-titik data yang dianalisis cenderung mengumpul pada sekitar garis kemiringan (slop).

4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Kompensasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,050 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa Kompensasi Kerja mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X3) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,040 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Sedangkan diantara variabel bebas (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) yang dominan mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja) adalah variabel yang memiliki nilai beta yang telah distandarisasi (*Standardized Coefficients*) terbesar yaitu variabel Lingkungan Kerja dengan Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0.84.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : a). Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian secara statistika pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. b). Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. c). Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja karyawan kondusif maka pada kegiatan atau aktifitas sehari-hari di kantor semua karyawan merasa nyaman dan kepuasan kerja mengalami peningkatan.

Variabel Lingkungan Kerja merupakan Variabel yang Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan analisis secara statistik pada bagian *Standardized Coefficients* (β) sebagaimana tertera pada Tabel 4.13 dapat diperoleh informasi bahwa Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Informasi ini sebagai bukti bahwa jika pimpinan organisasi memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk menentukan cara bagaimana tugas dapat diselesaikan secara cepat dan tepat dan pimpinan juga memberikan semangat khusus misalnya pujian, kelengkapan infrastruktur di kantor dan keleluasaan dalam berkomunikasi dengan pihak lain maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai yang berupa kemampuan dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis secara bersama- sama, membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dengan motivasi kerja yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember harus memperhatikan terkait aspek-aspek yang mengacu pada pengisian kuisioner, karena hasil kuisioner ini dapat membantu kedepannya, berikut beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu hendaknya PT. Mitratani Dua Tujuh Jember hendaknya memperhatikan kembali pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan, karena pada analisis determinasi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember terkait hasil penelitian meliputi:
 - 1) PT. Mitratani Dua Tujuh Jember perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diwujudkan dengan beberapa hal yakni tempat kerja dengan pencahayaan yang memadai, terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan, atasan tidak membatasi ruang gerak kerja pada karyawan, dan tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.

2. Bagi Pihak Akademis

Peneliti berharap pihak akademis, khususnya pihak Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, untuk memperbarui buku panduan skripsi, karena terdapat banyak hal buku panduan yang tidak sesuai dengan pendapat dosen pendamping dan dosen penguji. Seperti penulisan daftar pustaka, pada buku panduan skripsi dikatakan bahwa jika penulisan dari Indonesia maka penulisan nama tidak perlu dibalik. Sedangkan dosen pembimbing dan penguji mengatakan nama penulis harus dibalik baik dari Indonesia maupun dari luar negeri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel peneliti sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember lebih baik lagi.
- b. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sehingga diharapkan peneliti selanjutnya lebih baik dari penelitian sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Alex S.Nitisemito. (2002). *Manajemen PersonalialEdisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anang Santoso, dkk. 2013. *Materi dan Pembelajaran Bahasa Indonesia*, (Banten :Universitas Terbuka)
- Arep, Ishak dan Hendri.Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azhad, M. Naely, Anwar, dan Nurul Qomariah. 2015. *ManajemenSumber Daya Manusia*. CahayaIlmu, Jember.
- Bambang Kusriyanto.1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta, PPM.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Human Behavior: Improving Performance at Work*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Fazriyah, Nurul Karomah. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Manajemen: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Gitosudarmo Indriyo. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Badan Pe-nerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2002. *Manajemen Personalial*. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.

- Himawan, Chandra Hadinata. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan*. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Manajemen: Universitas Negeri Jogjakarta.
- Imam, Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBMSPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kurnia, Septi Pratama. 2015. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Manajemen: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Kotler, Philip. 2002. *Marketing Management*. Prentice Hall.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nalenda, Evan. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sehati Vidyatama*. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)* edisi pertama, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta : Jakarta.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Suhartoto, Ibnu Biat dan Zulian, Yomit. 2005. *Pengaruh Sistem Penggajian, Kinerja, dan Senioritas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina UP IV Cilacap*. SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol.7, No.2, hal.53-67, ISSN.1410-9018.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Purwanto. 2004. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*. Study Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. Daya Saing: 5 (2), pp.44-52, ISSN 1411-3422.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.