

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)**

Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes G. W.

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Febryardianti23@gmail.com

ABSTRACT

This research has a purpose to analyze the influence of work motivation, work compensation and work environment on job satisfaction at PT. Sumber Alam Santoso Pratama. This type of research is descriptive quantitative and research design is explanatory. The population in this research is all employees of PT. Sumber Alam Santoso Pratama. The samples used were 46 respondents, using the technique of probability sampling with sensus sampling. The sampling technique uses accidental sampling. The analysis tool using multiple linear regression. The result of this research shows that work motivation, work compensation and work environment have positive coefficient value, meaning that the better motivation, compensation and work environment, the employee's job satisfaction will increase. Result of hypothesis test proved that work motivation, work compensation and work environment partially have an signifikan effect on job satisfaction of employee. Coefficient determination analysis shows that 70,5% of job satisfaction influenced by work motivation, work compensation and work environment. While the remaining 29,5% is influenced by other variables outside the model or equation, like leadership, training and other variables.

Key words: work motivation, work compensation, work environment, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yakni berjumlah 46 orang. Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

Kata kunci: motivasi kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Keinginan pemerintah untuk meningkatkan kontribusi sektor kehutanan dalam perekonomian Indonesia mendorong penerapan kebijakan pengembangan industrialisasi kehutanan dengan adanya kebijakan UU No. 5 tahun 1967 yang menjadikan industri pengolahan kayu sebagai penopang perekonomian. Prayitno (2012) menyatakan bahwa industri pengolahan kayu merupakan industri yang mengolah kayu atau bahan berkayu (hasil hutan atau hasil perkebunan, limbah pertanian dan lainnya) menjadi berbagai bentuk produk baik yang masih menampakkan sifat fisik kayu maupun produk yang sudah tidak menampakkan sifat fisik kayu. Produk industri perkayuan yang masih menampakkan sifat fisik kayu adalah kayu gergajian, kayu lapis, papan partikel, papan untaian dan lain sebagainya.

Industri penggergajian merupakan industri yang menghasilkan barang setengah jadi yang kemudian akan diproses lebih lanjut lagi untuk menghasilkan produk jadi. Hasil dari pengolahan kayu menjadi kayu gergajian dapat dimanfaatkan oleh industri kayu lanjutan. Industri penggergajian kayu merupakan salah satu konsumen terbesar kayu bulat. Ketersediaan kayu bulat tersebut sangat bergantung pada kondisi hutan di Indonesia. Dari tahun ke tahun kapasitas dari industri penggergajian kayu terus mengalami peningkatan. Namun di tengah peningkatan kapasitas ternyata produksi kayu gergajian tidak mengikuti laju peningkatan kapasitas produksi yang cukup signifikan. Hal ini terjadi karena pengembangan kapasitas di dalam industri penggergajian kayu tidak memperhatikan daya dukung dari sumber bahan bakunya. Menurut Bhayangkara (2008:184) secara umum persediaan pada industri manufaktur terdiri atas persediaan bahan baku, barang dalam proses, dan persediaan perlengkapan. Ketersediaan atau kuantitas bahan baku sangat berpengaruh selama

proses produksi berlangsung, harga biaya bahan baku juga dapat mempengaruhi proses produksi.

Pada periode sekarang ini industri penggergajian kayu memasuki masa-masa kritis. Banyak perusahaan-perusahaan penggergajian kayu yang terpaksa gulung tikar karena mereka tidak mampu menyelesaikan masalah yang mereka hadapi selama ini. Permasalahan yang dihadapi dapat dikelompokkan ke dalam kelompok besar, yaitu permasalahan bahan baku dan permasalahan di dalam industri penggergajian kayu itu sendiri serta persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain. Kotler (2009) menyatakan persaingan bisnis tidak hanya melibatkan perusahaan-perusahaan didalam negeri tetapi juga perusahaan-perusahaan dari luar negeri. Perencanaan strategi adalah proses manajerial untuk mengembangkan dan menjaga agar sasaran, keahlian dan sumber daya organisasi sesuai dengan peluang pasar yang terus berubah. Serta tujuannya adalah untuk membentuk dan menyempurnakan bisnis serta produk perusahaan supaya memenuhi sasaran keuntungan dan pertumbuhan.

Perkembangan zaman yang pesat membuat dunia persaingan bisnis semakin hari semakin ketat. Keadaan ini kian menjadi ancaman yang berisiko bagi setiap perusahaan yang ikut serta di dalamnya, dibutuhkan cara dan kemampuan khusus agar perusahaan mampu bertahan dan berhasil memenangi persaingan. Menurut Yuniarsih (2008) kemampuan perusahaan dalam berinovasi, menerapkan efektivitas, dan efisiensi dalam proses produksinya menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk bisa memperoleh konsumen sebanyak-banyaknya, meningkatkan profitabilitas, dan memenangi persaingan yang ada. Upaya meningkatkan profitabilitas dan memenangi persaingan tak lepas dari dukungan sebuah fungsi yang penting dalam perusahaan, yaitu fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktivitas bisnis organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan,

namun tanpa sumber daya manusia semuanya tidak akan bermakna.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015:2). Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau lebih sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Salah satu permasalahan penting sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal itu, (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasibuan, (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Motivasi kerja,

kompensasi dan lingkungan kerja ikut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Gitosudarno dalam Azhad, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Penelitian Bahtiar (2014), Faysica, dkk (2016), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2013:117) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suhartoto dan Yamit (2005) menjelaskan jika kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang telah mereka kerjakan. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Karyawan mau bekerja karena merasa dengan bekerja mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Penelitian Handaru, dkk (2013), Faysica, dkk (2016), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan

lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer perusahaan perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan perusahaan bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya

agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

PT. Sumber Alam Santoso Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di industri pengolahan kayu. PT. Sumber Alam Santoso Pratama mulai dibangun secara bertahap sejak tahun 2013 dengan luas lahan 24,654 m² (termasuk sarana dan prasarana). Kegiatan pabrik pengolahan kayu PT. Sumber Alam Santoso Pratama selain dapat memberikan dampak positif berupa penyediaan lapangan kerja dan sebagai sumber devisa negara juga berkemungkinan dapat menyebabkan dampak negatif berupa penurunan kualitas lingkungan. Masalah lingkungan yang diperkirakan terjadi akibat kegiatan pabrik adalah penurunan kualitas udara dan kebisingan serta terganggunya keberadaan flora dan fauna serta keresahan masyarakat. Kegiatan utama yang dikerjakan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah proses pengolahan kayu dengan produk utama adalah Barecore dan Veneer. Dengan produk tersebut akan menyerap kebutuhan kayu terutama kayu rakyat untuk memenuhi bahan baku, sehingga diharapkan dapat membantu masyarakat untuk memasarkan produk kayu yang dihasilkan terutama untuk kayu sengon, jabon dan kejimas.

Dengan berbagai karakter-karakter dan kondisi karyawan, untuk menyatukan visi, misi dan tujuan institusi harus mampu memahami karakter Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu institusi lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM.

Dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi institusi dalam menghadapi persaingan bisnisnya. Kepuasan kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya berbagai alasan, jadi kondisi seperti ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan rendahnya kinerja yang didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1. Omset PT. Sumber Alam Santoso Pratama Semester Genap Tahun 2017

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan
1	Juli	2 Miliar	2.013.484.000	Terpenuhi
2	Agustus	2 Miliar	2.235.198.000	Terpenuhi
3	September	2 Miliar	2.201.745.000	Terpenuhi
4	Oktober	2 Miliar	2.008.329.000	Terpenuhi
5	November	2 Miliar	1.992.453.000	Tidak Terpenuhi
6	Desember	2 Miliar	1.904.478.000	Tidak Terpenuhi

Sumber : PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Berdasarkan tabel di 1.1 dapat diketahui bahwa omset penjualan pada semester genap tahun 2017 tidak selalu memenuhi target penjualan. Pada bulan Juli sampai bulan Oktober, PT. Sumber Alam Santoso Pratama mampu memenuhi target penjualan. Sedangkan pada dua bulan terakhir, yakni bulan November dan Desember, PT. Sumber Alam Santoso tidak mampu memenuhi target penjualan. Pola omset juga mengalami penurunan dari bulan Agustus sampai bulan Desember tahun 2017. Hal ini merupakan indikasi terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Karena target kerja dapat dicapai ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan senantiasa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik meneliti pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alam Santoso..

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan

masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

1. Motivasi kerja

Menurut (Sopiah, 2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan

mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan. Menurut Azhad, dkk (2015) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Kebutuhan seseorang dengan orang lain berbeda. Perbedaan kebutuhan ini dikarenakan proses mental dari diri orang tersebut. Dari sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itupun berbeda pula..

2. Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.

Simamora (2004: 442), berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Panggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan

salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diartikan oleh Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Sedangkan Sedarmayanti (2001) mengatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Kussriyanto (2000) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan semakin malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

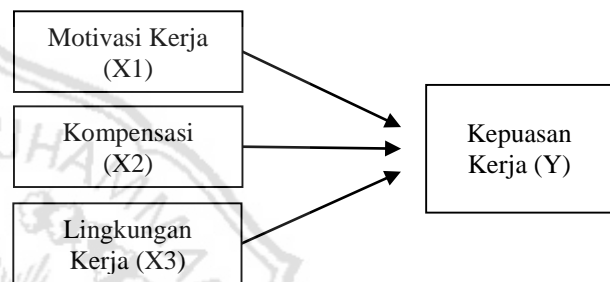
4. Kepuasan kerja

Luthans (2006) memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja yaitu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Sedangkan menurut Martoyo (2007 : 156), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun

tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Tiffin dalam As'ad (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dari hubungan sosial individu di luar kerja (Blum dalam Anoraga, 2005 : 81).

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2011).

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory reseach*. Menurut Sugiyono (2011) menjelaskan *explanatory reseach* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2. Populasi dan Sampel

Ferdinand (2006) mendefinisikan populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang berjumlah 46 orang. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 karyawan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi pustaka, observasi dan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig. (2tailed)	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja			
x.1.1	0,000	< 0,05	valid
x.1.2	0,000	< 0,05	valid
x.1.3	0,000	< 0,05	valid
x.1.4	0,000	< 0,05	valid
x.1.5	0,000	< 0,05	valid
Kompensasi			
x.2.1	0,000	< 0,05	valid
x.2.2	0,000	< 0,05	valid
x.2.3	0,000	< 0,05	valid
x.2.4	0,000	< 0,05	valid
x.2.5	0,000	< 0,05	valid
Lingkungan Kerja			

Pernyataan	Sig. (2tailed)	r-tabel	Keterangan
x.3.1	0,000	< 0,05	valid
x.3.2	0,000	< 0,05	valid
x.3.3	0,000	< 0,05	valid
x.3.4	0,000	< 0,05	valid
x.3.5	0,000	< 0,05	valid
Kepuasan Kerja			
y.1	0,000	< 0,05	valid
y.2	0,000	< 0,05	valid
y.3	0,000	< 0,05	valid
y.4	0,000	< 0,05	valid
y.5	0,000	< 0,05	valid

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh nilai r-hitung lebih kecil daripada nilai r-tabel, sehingga koesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas pengukuran dilakukan menggunakan nilai *cronbach alpha*.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off
1	Motivasi kerja	0.608	> 0.6
2	Kompensasi kerja	0.634	> 0.6
3	Lingkungan kerja	0.625	> 0.6
4	Kepuasan kerja	0.640	> 0.6

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6, sehingga kuisisioner dinyatakan handal atau reliabel.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari motivasi kerja (X1) kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	0.676
2	Motivasi kerja	0.215
3	Kompensasi kerja	0.515
4	Lingkungan kerja	0.237

Koefisien konstanta sebesar 0,676 menunjukkan walaupun motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama, namun karyawan masih memiliki kepuasan kerja.

Koefisien motivasi kerja sebesar 0.215 menunjukkan apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.215 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel kompensasi kerja dan lingkungan kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Koefisien kompensasi kerja sebesar 0.515 menunjukkan apabila nilai variabel kompensasi kerja semakin terjangkau 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.515 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja, yang semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan.

Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.237 menunjukkan apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.237 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah konstan. Nilai koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika lingkungan kerja

semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkatkan.

Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan karyawan, karena variabel kompensasi memiliki nilai koefisien paling tinggi dibandingkan variabel motivasi dan lingkungan kerja.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t-hitung		t-tabel
Motivasi kerja	2.264	<	2.018
Kompensasi kerja	4.439	<	2.018
Lingkungan kerja	2.545	<	2.018

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.264 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Variabel kompensasi kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 4.439 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 2.545 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja, karena variabel kompensasi memiliki nilai signifikan paling kecil dibandingkan variabel motivasi dan lingkungan kerja

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5. Hasil Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>Adjusted R Square</i>	0.705

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* dalam sebesar 0.705, yang berarti 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Pengujian telah membuktikan motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.264 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2013) bahwa motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Bahtiar (2014), Faysica, dkk (2016), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017) yang membuktikan membuktikan bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian telah membuktikan bahwa kompensasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.439 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini membuktikan semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Suhartoto dan Yamit (2005) bahwa kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan pada karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan dalam tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sedikit maka karyawan akan tidak merasa puas dalam bekerja. Kompensasi adalah apa yang di terima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Handaru, dkk (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada objek penelitian yang berbeda Faysica, dkk (2016), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) juga membuktikan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 2.545 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkatkan. Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Temuan ini

sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2000), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara statistik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sumber Alam Santoso Pratama
 - a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka disarankan kepada manajemen PT. Sumber Alam Santoso Pratama untuk memperhatikan motivasi

kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pada analisis determinasi ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

- b. PT. Sumber Alam Santoso Pratama perlu menjaga agar lingkungan kerja terjaga dengan baik dan nyaman bagi karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari peralatan yang memadai oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai umur ekonomis dan kesediaan peralatan demi menunjang pekerjaan karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga dapat diciptakan melalui momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban antar karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen dengan variabel yang lain yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen, kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya. Hal ini perlu dilakukan agar menjadi pembeda dan memperkaya hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- [2] As'ad, Moh. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Liberty.
- [3] Bahtiar, Rahmat Ali. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- [4] Ervina, Latri. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- [5] Faysica, Magdalena, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan*

- Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16, No.4.
- [6] Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPF.
- [7] Handaru, Agung Wahyu, Try Utomo dan I Ketut R Sudiarditha. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.1.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- [9] Iskandar. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- [10] Kotler, Philip. 2009. *Marketing*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- [11] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- [12] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. Yogyakarta, Cetakan Pertama BPF.
- [13] Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- [14] Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- [15] Ratnasari, Tri Desi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- [16] Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [17] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- [18] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan 1, Jakarta, Kencana.
- [19] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- [20] Suhartoto, Ibnu Biat dan Zulian, Yamit. 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.
- [21] Sunyoto, Danang. 2013. "Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)". Yogyakarta : CAPS (center for academic publishing service).
- [22] Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- [23] Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.16, No.1.