

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

(STUDI KASUS PT. BANGGA TEHNOLOGI INDONESIA)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Wahid Hasyim

Disusun oleh:
Aflahurrohmaniyah
151010074

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM
SEMARANG**

2020

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Aflahurrohmaniyah
Nim : 151010074
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bangga Teknologi Indonesia)
Telah di uji dan di nyatakan lulus pada tanggal 08 Februari 2020

SUSUNAN DEWAN JURI

Dosen Penguji I



Drs. Umar Chadiq, SE., MM

NIP.1959041619860310

Dosen pembimbing I



Ratna Kusumawati, SE., MM

NPP.01.00.0.0024

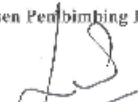
Dosen Penguji II



Ratna Kusumawati, SE., MM.

NPP.01.00.0.0024

Dosen Pembimbing II



Nanang Yusron, SE., M. Si.

NPP. 03.05.1.0130

Semarang, 08 Februari 2020

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



NPP.03.05.1.0130

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah saya,

Nama : Aflahurrohmaniyah

NIM : 151010074

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bangga Tehnologi Indonesia)” telah saya susun dengan sebenar-benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi ha katas karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya unsure plagiasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat tersebut, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan saya siap menerima segala konsekuensi yang di timbulkan termasuk penabutan gelar sarjana yang telah di berikan kepada saya.

Demikian surat ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

Semarang,08 Februari 2020


Aflahurrohmaniyah

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”.
(Thomas Alva Edison)

“I still look at myself and want to improve”. (David Beckham)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan ibu tercinta yang telah membesarkan dan mendidik saya, slalu memberi dukungan, motivasi, dan semangat saya dalam beribadah dan menuntut ilmu.
2. Segenap keluarga yang slalu ada untuk membantu dan mendukung saya.
3. Teman-teman dikelas Manajemen angkatan 2015 yang menjadi sahabat dalam menuntut ilmu.
4. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT. Bangga Tehnologi Indonesia, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang bekerja di PT. Bangga Tehnologi Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisiensi determinasi. Pengujian secara parsial (uji t) variabel kompensasi menunjukkan t hitung $-0,280 < 1,675$ t tabel dan taraf signifikansi $0,781 > 0,05$ sehingga terdapat pengaruh tidak signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian secara parsial (uji t), variabel lingkungan kerja t hitung $4,030 > t$ tabel $1,675$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian secara simultan (uji f) variabel kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh angka sebesar $0,227$ atau $22,7\%$ menunjukkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan selebihnya $77,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on job satisfaction of employees of PT. Bangga Tehnologi Indonesia. This research is a qualitative study that describes and explains how the effect of compensation and work environment on job satisfaction of employees of PT. Bangga Tehnologi Indonesia. The population in this study are some employees who work at PT. Bangga Tehnologi Indonesia. While the sample in this study were 50 respondents who worked at PT. Bangga Tehnologi Indonesia. Data analysis methods used are validity test, reliability test, data analysis techniques, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and t test (partial), f test (simultaneous) and coefficient of determination. Partial testing (t test) compensation variable shows t arithmetic - 0.280 < t table 1.675 and a significance level of $0.781 > 0.05$ so that there is no significant effect of compensation on employee job satisfaction. Partial testing (t test) variable work environment t count $4.030 > t$ table 1.675 and a significance level of $0.000 < 0.05$ so that there is a significant influence on employee job satisfaction. Simultaneous testing (test f) variable compensation and work environment shows a significant effect on employee job satisfaction. Test result the coefficient of determination obtained a figure of 0,227 or 22,7% indicates compensation for the work environment, while the remaining 77,3% is needed by other variables that are not necessary in this study.

Keywords : Compensation, Work Environment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullohi Wabarokatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugrahkan Berkah, Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan udu “ ANLISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi kasus PT. Bangsa Tehnologi Indonesia). Laporan skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan pada program strata satu di Fakultas Ekonomi , Universitas Wahid Hasyim Semarang. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang, Bapak Prof. Dr. H Mahmutarom HR.,SH.,MM.
2. Ibu Khanifah,SE.,M.Si.AKt,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
3. Ibu Yulekhah Ariyanti, SE., MM Selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Wahid Hasyim Semarang.
4. Ibu Ratna Kusumawati, SE.,MM. selaku pembimbing satu yang selalu memberi pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Nanang Yusroni,SE.,M.Si selaku pembimbing dua yang slalu memberi memberi pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak Nanang Yusroni, SE., M. Si. selaku pembimbing dua yang selalu memberi pengarah dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
 6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Universitas Wahid Hasyim Semarang yang telah memberikan pengajaran ilmu pengetahuan yang menambah banyak wawasan bagi penulis.
 7. Ayah, Ibu dan Keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan, semangat dan doa selama penyusunan skripsi .
 8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi yang telah menjadi teman baik yang selalu tolong-menolong dan memberi dukungan serta saling memotivasi dalam proses kegiatan perkuliahan.
 9. Seluruh pihak yang telah membantuyang idak bisa saya sebutkan satu persatu.
- Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharap kan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga pada akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi siapapun yang membacanya.

Wassalamualaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Semarang, 08 Februari 2020



Afahurrohmaniyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	18
1.4 sistematika Penulisan.....	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	21
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	22
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.1.3. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.2 Kompensasi.....	26
2.1.2.1. Jenis-jenis Kompensasi	27
2.1.2.2. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi	28
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	30
2.1.2.4. Pentingnya Kompensasi	31

2.1.2.5. Indikator Kompensasi	32
2.1.3 Lingkungan Kerja	33
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	34
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	36
2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja	39
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	40
2.2. Penelitian Terdahulu	41
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.4. Hipotesis	44
2.5 Hubungan Logis Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen	44
2.5.1 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (H1)	44
2.5.2. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (H2)	45
2.5.3. Hubungan Variable Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (H3)	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	48
3.1.1. Variabel Penelitian	49
3.1.2. Definisi Operasional Variabel	49

3.2 Objek Penelitian, Unit Sampel, Populasi dan Sampel	50
3.3 Jenis dan Sumber Data	51
3.4 Metode Pengumpulan Data	51
3.5 Metode Analisis Data.....	52
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	54
3.5.1.1 Uji Validitas	54
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	54
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3.5.2.1. Uji Normalita.....	55
3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.5.2.3. Uji Multikolinieritas	56
3.5.3. Uji Regresi Linier Berganda	57
3.5.4. Pengujian Hipotesis.....	58
3.5.4.1. Uji Parsial (Uji t).....	58
3.5.4.2. Uji Simultan (Uji f).....	59
3.5.5. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Penelitian.....	61
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	61
4.1.2 Karakteristik Responden	62
4.1.3 Umur Responden	62
4.1.4 Jenis Kelamin Responden	65
4.1.5 Pendidikan Responden	66

4.1.6 Masa kerja Responden	67
4.2 Deskripsi Variabel	68
4.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	68
4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	73
4.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	79
4.3 Uji Intrumen	83
4.3.1 Uji Validasi	83
4.3.2 Uji Reliabilitas	85
4.4 Uji Asumsi Klasik	87
4.4.1 Uji Normalitas	87
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	88
4.4.3 Uji Multikolinieritas	89
4.5 Uji Regresi Linier Berganda	90
4.6 Pengujian Hipotesis	92
4.6.1 Uji T	92
4.6.2 Uji F	94
4.7 Koefisien Determinasi	95
4.8 Pembahasan	96
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan....	96
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	98
4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	100

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian	102
5.2 Saran Untuk Perusahaan	104
5.3 Keterbatasan Penelitian	106
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan	11
Tabel 1.2 Data Trun Over Karyawan	13

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	49
Tabel 4.1 Tabel Umur Responden	64
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	66
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	67
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Bonus	68
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Fasilitas Kantor	70
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Gaji	71
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Tunjangan	72
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	74
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Fasilitas Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Keamanan Kerja.....	77
Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan.....	78
Tabel 4.13 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Kesempatan Promosi.....	79
Tabel 4.14 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri	80
Tabel 4.15 Hasil Tanggapan Deskriptif Indikator Kepuasan Terhadap Imbalan	82
Tabel 4.16 Uji Validasi.....	83
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Kompensasi	85

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	86
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	86
Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4.21 Uji Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	93
Tabel 4.23 Perbandingan t table dan t hitung	93
Tabel 4.24 Hasil Regresi Analisis Secara Simultan	94
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	43
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Data	88

Gambar 4.2 Hasil Uji Hateroskedastisitas.....	89
---	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk.2012). Sumber daya dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya As'ad, (2005).

Marwansyah (2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia,

walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi moderen, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia (karyawan) sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Guna meningkatkan prestasi karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Besar kecilnya kepuasan kerja dapat terapai dan bahkan meningkat apabila diberikan penghargaan atas hasil kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, (Handoko, 2001). Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima, Suwatno dan Priansa (2011). Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi atau perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007) dalam Rozzaid (2015). Menurut Mila Badriyah (2015) Kepuasan kerja adalah sikap atau

perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Proses untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor hygiene telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor hygiene secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menggerakkan faktor penggerak motivator (intrinsik) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Novianto dan Yuniati, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kompensasi. Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika

balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013).

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima karyawan sebagai bentuk dana bentuk manfaat dan insentif untuk motivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat, (Yani 2012).

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Nitisemito (2001) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2001). Di dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja. Keamanan didalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan karena masih banyak karyawan yang terikat kontrak. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Bangga Tehnologi Indonesia di Semarang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan karena Selain terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan dengan keamanan kerja, fasilitas, suhu, udara, tempat parkir yang kurang luas, dan kondisi ruangan kerja yang panas dapat mengakibatkan kegerahan dan ketidak nyamanan karyawan dalam

melaksanakan tugasnya serta sirkulasi udara yang kurang baik. Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Bangga Tehnologi Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi industri gadget dan perangkat elektronik lainnya dengan merk ADVAN. Perusahaan ini beralamatkan di Kawasan Candi JL. Gatot Subroto Blok 23 A No.5 Semarang, memiliki kondisi lingkungan yang berdekatan dengan perusahaan lainnya, sehingga sangat menarik untuk diteliti dalam lingkungan kerja diperusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Faktor yang menentukan seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu dari apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaan (Sutrisno, 2012).

Seperti halnya yang terdapat di PT. Bangga Tehnologi Indonesia Semarang kepuasan kerja karyawan yang dinilai di perusahaan belum terlihat baik bagi karyawan, padahal karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan sesuai yang telah dibebankan perusahaan terhadap karyawan. Akan

tetapi mengingat akan ekspor, perusahaan menuntut karyawan untuk wajib lembur, padahal lembur tidak wajib dan tidak dipaksakan bagi karyawan. karena sudah menyita waktu istirahat para karyawan, Jadi mau tidak mau karyawan harus tetap ikut lembur. sehingga tingkat kepuasan karyawan masih belum terealisasi dengan baik.

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia Semarang belum sepenuhnya memberikan kepuasan bagi karyawan baik itu dalam bentuk kompensasi finansial maupun dalam bentuk kompensasi non finansial. Permasalahan yang terjadi dalam kompensasi finansial adalah bonus atau insentif dan gaji yang diberikan masih belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Kemudian untuk kompensasi non finansial, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya penghargaan dari atasan atas hasil kerja karyawan dan fasilitas kantor yang kurang memadai.

Buruh dan perusahaan selalu menjadi konflik. Buruh selalu merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh pihak perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Buruh dan pengusaha seringkali berada pada posisi yang berhadapan padahal kedua belah pihak tersebut (buruh dan pengusaha) dapat saling bersinergi. Suatu organisasi memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim didalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja

sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Apabila insentif dikelola dengan baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola dengan tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama dilingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor dipabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan sekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Dari penelitian ini adalah jumlah populasi sebanyak 50 responden dengan metode sensus, PT. Bangga Tehnologi Indonesia di Semarang. Dari data yang telah didapatkan menunjukkan bahwa adanya salah satu penurunan kepuasan kerja, yaitu adanya jumlah peningkatan absensi dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018, apabila ini terus berlanjut dikhawatirkan akan mengakibatkan penurunan kualitas produksi.

Tingkat kehadiran dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*) menjadi pokok penting ketidakpuasan kerja karyawan karena Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang tinggi serta tingkat turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya.

Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, sering mangkir, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011). Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 daftar ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1

Laporan Tingkat Absensi Kerja Karyawan Pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Hari Kerja Karyawan	Ketidak Hadiran karyawan	Presentase %
Januari	50	22	8	0,72
Februari	49	21	7	0,68
Maret	48	23	8	0,72
April	49	20	7	0,71
Mei	50	22	12	1,09
Juni	50	20	11	1,10
Juli	48	21	10	0,99
Agustus	49	22	13	1,20
September	50	24	6	0,50
Oktober	46	22	10	0,98
November	50	22	12	1,09
Desember	48	21	9	0,08

Sumber : PT. Bangga Tehnologi Indonesia Semarang. Tahun 2018

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi kerja karyawan pada periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 relatif tidak stabil. Persentase tingkat absensi kerja karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Agustus 2018 dengan presentasi 1,20 persen. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah, hampir disetiap bulan ada persentase absensi masuk kerja dengan berbagai alasan.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompetisi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan memberikan kontribusi kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari turnover karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turnover karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (2003), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya diantaranya turnover, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi

kerja. As'ad (2004) dalam Rozzaid (2015) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (turnover).

Berdasarkan data dari PT. Bangga Tehnologi Indonesia di Semarang selama satu tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan turnover. Berikut data turnover pada tahun 2018 :

Tabel 1.2
Data Turn over karyawan pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir	Presentase %
Januari	50	0	0	50	0
Februari	50	2	3	49	2
Maret	49	0	1	48	2
April	48	1	0	49	2
Mei	49	0	1	50	2
Juni	50	0	0	50	0
Juli	50	1	3	48	3
Agustus	48	1	0	49	2
September	49	1	0	50	2
Oktober	50	0	4	46	8
November	46	5	1	50	8
Desember	50	0	2	48	4
Jumlah		11	15		35

Sumber: PT. Bangga Tehnologi Indonesia Semarang. Tahun 2018

Dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan

Desember 2018 mencapai 35 %. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 11 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 15 orang karyawan.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja secara maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi.

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia belum sepenuhnya memberikan kepuasan bagi karyawan baik itu dalam bentuk kompensasi finansial maupun dalam bentuk kompensasi non finansial. Permasalahan yang terjadi dalam kompensasi finansial adalah bonus, insentif dan gaji yang diberikan masih belum dapat jaminan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Kemudian untuk kompensasi non finansial, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya penghargaan dari atasan atas hasil kerja karyawan dan fasilitas kantor yang kurang memadai.

Karena pada divisi lain jika kinerja mereka sudah melebihi yang sudah ditetapkan dari perusahaan dengan otomatis mereka akan mendapatkan kompensasi berupa uang bonus. Akan tetapi masalah yang terjadi di bagian perusahaan jika karyawan sudah melebihi target yang

sudah ditetapkan dari perusahaan mereka tetap tidak dapat kompensasi (bonus). Dengan kondisi seperti ini yang membuat para karyawan merasa resah dan gelisah karena karyawan merasa dirugikan mengakibatkan karyawan memilih keluar dari perusahaan. Sehingga tingkat keluar masuk karyawan akan lebih banyak.

Buruh dan perusahaan selalu menjadi konflik. Buruh selalu merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh pihak perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Buruh dan pengusaha seringkali berada pada posisi yang berhadapan padahal kedua belah pihak tersebut (buruh dan pengusaha) dapat saling bersinergi. Suatu organisasi memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim didalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing.

Apabila insentif dikelola dengan baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola dengan tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat

kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 1992) dalam Kiswuryanto, (2014). pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama dilingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor dipabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan sekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Karyawan bekerja tanpa adanya kenyamanan terhadap lingkungan, baik itu kondisi lingkungan sekitar, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar atasan, fasilitas kerja, dan penerangan cahaya (fentilasi udara) juga mengindikasikan tingkat keluar masuknya karyawan menjadi meningkat. Begitu sebaliknya jika perusahaan mampu mengatur dan mengondisikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. maka karyawan akan puas dan akan lebih betah bekerja diperusahaan.

Dari penelitian ini adalah jumlah populasi sebanyak 50 responden dengan metode sensus, PT. Bangga Tehnologi Indonesia. Dari data yang telah didapatkan menunjukkan bahwa adanya salah satu penurunan kepuasan kerja, yaitu adanya jumlah peningkatan absensi dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018, apabila ini terus berlanjut di khawatirkan akan mengakibatkan penurunan kualitas produksi.

Berdasarkan pada latar belakang diperusahaan PT. Bangga Tehnologi Indonesia Semarang ditemukan beberapa masalah yang perlu diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuisioner.

Sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANGGA TEHNOLOGI INDONESIA)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia di Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelskan, dapat diketahui bahwa tingginya ketidakhadiran karyawan dan tingkat perputaran

karyawan cenderung fluktuatif yang berakibat pada penurunan produktivitas karyawan. Permasalahan yang dihadapi PT. Bangga Teknologi Indonesia di Semarang adalah Bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari rumusan masalah diatas, akan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bangga Teknologi Indonesia di Semarang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bangga Teknologi Indonesia di Semarang?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bangga Teknologi Indonesia di Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Peneletian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitan yang dilakuka pada PT. Bangga Tehnologi Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bangga Tehnologi Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan PT. Bangga Tehnologi Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bangga Tehnologi Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Bangga Tehnologi Indonesia dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA, berisi tinjauan pustaka yang digunakan untuk membahas masalah masalah yang diangkat dalam

penelitian ini. mencakup landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN, menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentu sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Kepuasan Kerja

Robbins (1996:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu, menurut Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya adalah:

1. S. P. Hasibuan

Menurut Hasibuan pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

2. Davis

Menurut Davis, pengertian kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/ kantornya dan yang diterimanya.

3. Setiawan dan Ghozali

Menurut Setiawan dan Ghozali, pengertian kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja.

4. Susilo Martoyo

Menurut Susilo Martoyo arti kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi

5. Stephen P.R Robbins

Menurut Stephen P. Robbins pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya

penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal (2010:856) teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal tiga macam yaitu:

1. Teori ketidakpuasan (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio hasil dirinya dengan input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu statisfiers dan dissastisfiers.

Statisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissastisfiers (hygiene factors) adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan

individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003:203) sebagai berikut:

- a. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain:

1. Kesempatan promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Puas terhadap pekerjaan itu sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang di laksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan terhadap imbalan

Kepuasan terhadap imbalan ini tidak hanya masalah nominal atau apa yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi, dengan memberikan suatu penghargaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Penggabean. 2004).

Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Selain itu dalam buku Malayu S.P.Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan

yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.1 Jenis-jenis Kompensasi

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdapat dua jenis yaitu:

- a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi

saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cutissss hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Kompensasi non financial

Kompensasi yang berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervesi yang kompoten, kerabat yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman).

2.1.2.2 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh

kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

c. Standart Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

d. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

e. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.2.4 Pentingnya Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2009) tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (profit) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentukan tergantung dari laba perusahaan, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang di investasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang

dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2009), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya atau tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.

3. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan alat atau sarana yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja baik didalam ataupun diluar kantor, seperti sarana, peralatan bekerja, ruang kerja, tempat parkir, dan angkutan antar jemput karyawan.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Nitisemito, (2009) dalam Novianto, 2015.

Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011: 76) bahwa 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. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. (Novianto: 2015).

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya, sedangkan kondisi psikologis meliputi hal-hal seperti: kalimat yang salah ucap dari rekan kerja atau atasan, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti dipaksakan, dan sebagainya (Kartono, 2007). lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010).

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suyadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untu mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga

hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:183), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetap

tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut (Nitisemito 1982) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat

Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. hubungan sesama karyawan dan lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan

tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Lim Sanny (2013) Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerja.

- a. Kurangnya peralatan kerja APD (Alat pelindung diri)
- b. Kondisi ruang kerja yang panas

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu, yaitu: Loyalitas dalam sebuah kelompok kerja berjalan dengan baik

3. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah keadaan bebas dari bahaya. rasa aman dari kecelakaan kerja dan rasa aman dari kehilangan barang

4. Hubungan antara bawahan dan pimpinan

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian dan Sampel	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dwi Novianto dan Tri Yuniati (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden.	Variabel dependen: Kepuasan Kerja karyawan. Variabel independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja. Metode Analisis: Metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. Dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden.	Variabel dependen: Kepuasan Kerja karyawan. Variabel independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan. Metode Analisis: Metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
3	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Manado. Dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden.	Variabel dependen: Kepuasan Kerja karyawan. Variabel independen: Kompensasi, Stres Kerja. Metode Analisis: Metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian dan Sampel	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Bandung. Dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden.	Variabel dependen : Kepuasan Kerja karyawan. Variabel independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja. Metode Analisis: Metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada cabang Banyuwangi. Dengan jumlah sampel 31 responden.	Variabel dependen : Kepuasan Kerja karyawan. Variabel independen: Kompensasi, Motivasi. Metode Analisis : Metode analisis regresi linier Berganda dengan bantuan SPSS.	Variabel kompensasi, Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Sumber: Dari berbagai sumber

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

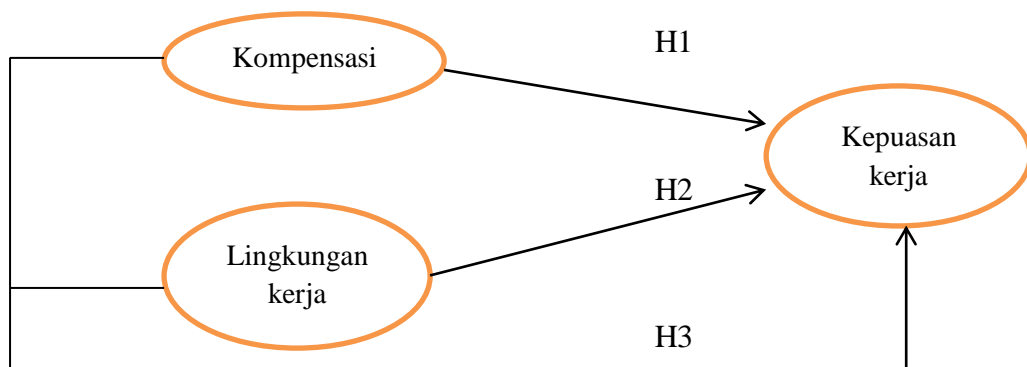
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini terlihat di dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia yang merasa puas akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang baik merupakan sesuatu yang diinginkan orang sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dwi Novianto dan Tri Yunita (2015)

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedang kanpenolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

2.4 Pengaruh Logis Antara Variabel independen dan variabel dependen

2.4.1 Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia

Didalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, Setiawan, (2013) dalam Nugraha, (2016). Menurut Sastrohadiwiryo (2005) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Menurut Ardana (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut penelitian Novianto (2015) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya, mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nugraha (2016) yang menyatakan jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Hal 1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia

2.4.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia

Nitisemito (2009) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) bahwa 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. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan

psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Kartono, 2007).

Dalam penelitian Nugraha dan Surya (2016) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan, mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Novianto dan Yuniati (2015) berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia

2.4.3 Pengaruh Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti:2016). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang di bebaskan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Nitisemito, (2009) dalam Novianto, 2015.

Menurut penelitian Made Nensy (2015) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Bandung, mengemukakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianto dan Yuniati (2015) berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ha3: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia.



HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA

BAB III DAN BAB IV

DAPAT DIAKSES MELALUI

UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan ada yang konsisten dari waktu ke waktu dan juga yang tidak konsisten.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bangga Tehnologi Indonesia dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis H1 yang dilakukan membuktikan tidak adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,035 dan nilai t hitung sebesar $-0,280 < t$ tabel 1,675 dengan signifikansi 0,781 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis H2 yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisiensi 0,506 dan nilai t hitung sebesar 4,030 > t tabel 1,675 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan .
3. Hasil pengujian Hipotesis H3 yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan perhitungan $F = 8,210$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan hasil Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 22,7. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 22,7% sementara untuk 77,3% (22,7) kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh variabel diluar kompensasi dan lingkungan kerja.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam system manajemen perusahaan selain lingkungan kerja dan kompensasi adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pimpinan melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Terry (1985). Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. Bangga Tehnologi Indonesia memperhatikan masalah kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung. Seperti gaji di PT. Bangga Tehnologi Indonesia sudah sesuai yang diharapkan dalam pemberian gaji, untuk itu perlu dipertahankan dan di tingkatkan lagi, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas kantor yang di anggap responden kurang memuaskan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Dengan meningkat fasilitas kantor karyawan akan merasakan kepuasan terhadap fasilitas kantor, dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, karena fasilitas kantor merupakan alat atau sarana untuk mempermudah karyawan dalam bekerja baik didalam ataupun diluar kantor, seperti sarana, peralatan bekerja, ruang kerja, tempat parkir dan angkutan antar jemput karyawan. Jika masalah kompensasi langsung maupun tidak langsung dijalankan dengan benar dan baik maka karyawan akan semakin puas dalam bekerja dan kinerja akan meningkat.

2. Hendaknya PT. Bangga Tehnologi Indonesia memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, hal ini dilakukan dengan cara mengatur keamanan kerja dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran saat bekerja, adanya petugas keamanan di lingkungan kerja membuat karyawan bekerja dengan nyaman dalam perusahaan sudah baik diperlu di pertahankan ataupun di tingkatkan lagi. Karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila di tunjang dengan kondisi lingkungan yang nyaman, dan perusahaan juga harus memperhatikan hubungan antar rekan kerja karena menurut responden hubungan antar rekan kerja kurang memuaskan terutama saling terbuka dalam berkomunikasi kapan ada masalah atau konflik di lingkungan kerja perusahaan. Karena jika karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dan bersikap ramah dengan seluruh rekan kerja, maka hubungan antar rekan kerja akan terjalin dengan baik atau harmonis. Maka dari itu perusahaan perlu menngkatkan hubungan antar sesame rekan keja.
3. Hendaknya PT. Bangga tehnologi Indonesia memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan yang ada. Karena pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) dapat berpengaruh lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh dari salah satu variabel. Dapat dilihat pada tabel 4.33. memperoleh hasil dari uji Koefisien

determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,227. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 22,7% sementara untuk 77,3% di pengaruhi oleh variabel diluar kompensasi dan lingkungan kerja.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti

Perlu dilakukan penelitian yang sejenis dengan menambah variabel penelitian selain dari variabel yang ada seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, stress kerja, human relationship, motivasi, peluang karir, dan disiplin kerja agar penelitian tentang kepuasan kerja ini menjadi sempurna.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun dalam penelitian ini sudah berusaha secara maksimal untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi penelitian ini tetap memiliki keterbatasan yaitu :

1. Jumlah penelitian ini masih terbatas yaitu 50 responden, hal ini memungkinkan beberapa aspek dari masing-masing variabel belum terukur.
2. Pengisian kuesioner dilakukan dengan singkat oleh responden, karena pengisian dilakukan pada saat istirahat.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen dan tidak disertai variabel moderating ataupun variabel intervening. Hal ini akan

mengabikatkan tidak diketahui bagaimanakah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila di sertai dengan variabel moderating ataupun variabel intervening yang dapat menjembatani pengaruh tidak langsung antara kompensasi da lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk mengangkat variabel-variabel baru diluar dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga nantinya dapat dilihat lebih banyak variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Waktu penelitian dilakukan diluar kerja, agar pengisian bisa lebih efektif dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana IK; Mujiat, NW. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
Graha ilmu
- As'ad. Moh. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gali Indonesia,
Yogyakarta
- Alex Soemadji Nitisemito. 1982. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Ghalia
Indonesia
- Alex Soemadji Nitisemito. 2001. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, penerbit
Ghalia Indonesia. Jakarta
- Alex Soemadji Nitisemito. 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber
Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Alex Soemadji Nitisemito. 2009. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, penerbit
Ghalia Indonesia. Jakarta
- Arep, Ishaq dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Universitas Trisakti: Jakarta.
- Badriyah Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Dessler, Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, jilid1
PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Ghozali, imam 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, BPFE,
Yogyakarta
- Handoko, Hani. 1993. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi 2.
BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta.
BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan
Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah edisi
revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan
Ketujuh. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.
Bumi Aksara

- Kartini, Kartono. 2011. Pimpinan dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Made Bayu, Indra Nugraha dan Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Unud.
- Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu.. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Novianto, Dwi dan Tri Yuniati. 2015 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbison, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, jilid Kedua. Jakarta: Penerbit Prenhallindo
- Robbins, Stephen. P. 1996. Prilaku Organisasi: Konsep, akaontroversi, Aplikasi. Jakarta: penerbit Prenhanllindo.

- Rivai, Veithzal 2010. Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sanny, Lim 2013, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). Binus Business.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: bagian penerbit STIE YKPN

Suwatno dan Doni juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Yani. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakrta. Mitra Wacana Media

Yusron Rozzaid, Toni dan Anggun. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. .Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.