

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

By :

Raja Devi Ramadanita¹ & Kasmiruddin²

Email : rajadeviramadanita@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences

University of Riau, Bina Widya Campus

Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction partially and simultaneously at PT. Suka Fajar Pekanbaru. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 69 employees by using the slovin formula. Sampling method in this research using proportional random sampling method. The data from the questionnaire was further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 21.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis test with t test (partial) and F (Simultaneous).

The results showed that the results of the first hypothesis testing of compensation on employee job satisfaction is t hitung (10,078) > t tabel (1,996), meaning that compensation variable significant effect on employee job satisfaction. Both work environment on employee job satisfaction is t hitung (8,643) > t tabel (1,996), meaning work environment has a significant effect on employee job satisfaction. The result of F test of compensation and work environment on employee job satisfaction is F hitung (62,814) > F tabel (3,136), meaning that compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work environment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yaitu sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang di lakukan. Sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis (Simamora, 2004).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2000:194). Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda

organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Dawal dan Taha, 2007).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, dkk. 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yaitu apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Siagian, 2006:71). Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dampak dari ketidakpuasan pembayaran kompensasi yang dirasa kurang tepat akan memperlambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin yang dikerjakan, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hasil yang di capai dalam pekerjaan tidak maksimal (Handoko, 2001).

Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja terhadap organisasi, tetapi lebih diorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik (Robbins, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kepuasan bekerja merupakan sikap positif atau negatif karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja (Osborn dalam Suwatno dan Priansa, 2011). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2003) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Veithzal Rivai (2001:146) menyatakan lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja mencakup diantaranya pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Rizal (2015) yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menghasilkan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka

akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan.

PT. Suka Fajar Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang perbengkelan dan penjualan baik penjualan secara tunai maupun secara kredit, dan merupakan salah satu distributor resmi kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi yang ada di wilayah Riau Pekanbaru, Pembinaan di bidang sumber daya manusia khususnya dan pengembangan perusahaan pada umumnya terus dilakukan, karena salah satu unsur dalam manajemen adalah faktor sumber daya manusia (karyawan) yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi ditemui fenomena bahwa pada PT. Suka Fajar Pekanbaru khususnya di bagian Administrasi Penjualan nyatanya menghadapi kondisi yang tidak sesuai, dimana mereka harus bekerja untuk fokus pada tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Hampir setiap hari karyawan pada bagian Administrasi Penjualan diperhadapkan dengan tugas yang berlebihan dan silih berganti, serta mengerjakan tugasnya tidak sesuai *job description*. Karyawan sering diperhadapkan dengan tugas dan tanggung jawab diluar tugas utama yang ditetapkan. Artinya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang di inginkan oleh perusahaan, namun perusahaan tidak memperhatikan beban kerja karyawan tersebut, tidak memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan, karena kurangnya waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan, dikarenakan adanya pekerjaan lain yang ditugaskan oleh pimpinan sehingga memperlambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin yang dikerjakan, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang pada saat jam istirahat berakhir terdapat banyak

karyawan yang belum masuk ruangnya masing-masing untuk melanjutkan pekerjaan, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan intensitas absen karyawan yang cukup tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan pada latar belakang masalah di atas maka dapat di buat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru?”

Tujuan

- 1) Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2011) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Malayu (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi karyawan yaitu :

- 1) Gaji/Upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Lingkungan Kerja

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.

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang (Handoko, 2001:195). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2002:86) adalah sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan sesama karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Kerjasama kelompok
- 5) Pengawasan pimpinan

Kepuasan Kerja

Robbins (2009:179) 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. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

- 1) Supervisi
- 2) Organisasi dan manajemen
- 3) Kesempatan untuk maju
- 4) Rekan kerja
- 5) Kondisi pekerjaan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pembayaran kompensasi diarahkan kepada terciptanya sikap positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2009). Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Oleh sebab itu dalam mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan kedua kepentingan organisasi dan karyawan harus diperhitungkan dan diselaraskan. Dengan kata lain, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang menjamin kepuasan para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dan dipihak lain organisasi mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan para karyawan yang

produktif bagi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) dan Sugiyarti (2012) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2001:195). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan, hal ini ditandai dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan bawahan di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Silviana (2013), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di tarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

H₃ : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Suka Fajar Cab. Pekanbaru yang berlokasi di jalan soekarno hatta kav. 141 Pekanbaru, Riau, Indonesia.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Suka Fajar Pekanbaru berjumlah 214 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen, yaitu *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011:82).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan metode wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala

mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Kompensasi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Kompensasi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa kompensasi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan baik.

Pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat terlihat dari indikator insentif yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator tunjangan. Tingginya skor insentif dibandingkan indikator lainnya dikarenakan PT. Suka Fajar Pekanbaru telah insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan dan sesuai dengan standar pekerjaan.

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan baik.

Implementasi lingkungan kerja PT. Suka Fajar Pekanbaru terlihat pada indikator kerjasama kelompok yang memiliki skor tertinggi dibandingkan

dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator tersedianya fasilitas kerja. Tingginya skor kerjasama kelompok dibandingkan indikator lainnya dikarenakan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru telah ada sikap terbuka dan kesiapan-kesiapan untuk menerima saran dan kritik sesama karyawan.

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori Baik. Baik disini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berjalan dengan baik hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang sudah cukup baik, tetapi perlu diperhatikan secara berkelanjutan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terlihat bahwa indikator supervisi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan yang terendah pada indikator kondisi pekerjaan. tingginya skor supervisi dibandingkan indikator lainnya dikarenakan adanya kepuasan terhadap supervisi dari karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 69 orang, maka dapat diperoleh nilai r tabel melalui *degree of freedom*. Dimana $df = n - 2$. Jadi *degree of freedom* yaitu $69 - 2 = 67$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat = 0,237. Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas terhadap 23 item pernyataan pada seluruh variabel menunjukkan semua nilai r hitung > r tabel 0,237, sehingga semua item

pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel yang menunjukkan semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja

karyawan (Y) sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}
X1 → Y	7,485	0,393	0,603	10,078	1,996

Sumber: SPSS, 2017

Regresi Linier Sederhana Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut: $Y = 7,485 + 0,393X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien Regresi untuk kepuasan kerja karyawan bernilai positif, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai Konstanta (a) adalah 7,485 ini artinya jika kompensasi nilainya (0), maka kepuasan kerja karyawan bernilai 7,485.
- 3) Nilai Koefisien Regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,393 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,393.

Koefisien Determinasi (R²) antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai korelasi (R) sebesar 0,776. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel

kepuasan kerja kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,776 mendekati 1

Adapun nilai R Square (R²) atau kuadrat R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R²) sebesar 0,603 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (uji t) Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t_(hitung) untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh signifikan variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), yakni sebesar 10,078.

Maka nilai t_(tabel) untuk df=67 pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,996. Dengan demikian diketahui t_(hitung) (10,078) > t_(tabel) (1,996). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}
X2 → Y	8,334	0,285	0,527	8,643	1,996

Sumber: SPSS, 2017

Regresi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut:

$Y = 8,334 + 0,285X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien Regresi untuk kepuasan kerja karyawan bernilai positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai Konstanta (a) adalah 8,334 ini artinya jika lingkungan kerja nilainya (0), maka kepuasan kerja karyawan bernilai 8,334.
- 3) Nilai Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,285 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,285.

Koefisien Determinasi (R²) antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai korelasi (R) sebesar 0,726. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,726 mendekati 1.

Adapun diatas menunjukkan nilai R Square (R²) atau kuadrat R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R²) sebesar 0,527 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikasi (uji t) Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t_(hitung) untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), yakni sebesar 8,643.

Maka nilai t_(tabel) untuk df=67 pada α 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,996. Dengan demikian diketahui t_(hitung)(8,643) > t_(tabel) (1,996). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	F _{hitung}	F _{tabel}
X1 → Y	6,264	0,267	0,656	62,814	3,136
X2 → Y		0,133			

Sumber: SPSS, 2017

Regresi Linier Berganda Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar 6,264, koefisien variabel kompensasi sebesar 0,267 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,133. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 6,264 + 0,267X_1 + 0,133X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,264. Artinya adalah apabila kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar 6,264.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,267. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,267 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,133. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,133 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi (R²) Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai korelasi (R) sebesar 0,810. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja karyawan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja

kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,810 mendekati 1.

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,656. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian simultan diperoleh dari hasil F_(hitung) adalah 62,814. Jadi nilai F_{tabel} pada df1=2 dan df2= 60 adalah 3,136. Hal ini berarti F_{hitung} (62,814) > F_{tabel} (3,136). Jadi dengan demikian maka Ho ditolak dan (H_a) diterima. Artinya kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variable kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai 10,078 > t_{tabel} bernilai 1,996 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin kuat suatu kompensasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka hipotesis yang

menyatakan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru” **terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik kompensasi yang terdapat pada PT. Suka Fajar Pekanbaru maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,285 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai 8,643 > t_{tabel} bernilai 1,996 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik suatu lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru” **terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Suka Fajar Pekanbaru maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Khaidir Anas (2013) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda.

Nitisemito (2002 : 183) Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,267 untuk kompensasi dan 0,133 Untuk lingkungan kerja. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 62,814 > F_{tabel} 3,136 dengan nilai signifikan 0.000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,656, artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” **terbukti.**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Kompensasi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya kompensasi yang telah diberikan PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berjalan atau berlangsung dengan baik. Hal ini terlihat dari indikator kompensasi berupa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar, insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Namun masih ada dimensi yang dinilai masih rendah oleh karyawan yaitu tunjangan yang mencakup asuransi kesehatan yang dirasa masih kurang diperhatikan oleh perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya bahwa PT. Suka Fajar Pekanbaru telah menciptakan dan

memberikan tempat kerja ataupun lingkungan pekerjaan yang nyaman terhadap setiap karyawan. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi indikator lingkungan kerja. Namun jika dilihat dari indikator tersedianya fasilitas kerja masih kurang sesuai dengan harapan sebagian karyawan, karena masih banyak karyawan yang tidak menerima fasilitas yang dapat mendukung kelancaran kerja seperti halnya peralatan dan perlengkapan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- 3) Kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya kepuasan kerja pada karyawan sudah cukup tinggi. Hal ini terlihat dari karyawan yang menyatakan puas terhadap supervisi, puas terhadap kebijakan dari perusahaan, puas terhadap promosi jabatan, serta puas terhadap rekan kerja. Namun dari segi kondisi pekerjaan kurang dan perlu ditingkatkan lagi, karena karyawan kurang cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Karena penerapan kompensasi yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Atau dengan kata lain besar kecilnya kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Karena lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Atau dengan kata lain baik buruknya lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).

- 6) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru karena pembayaran kompensasi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/simultan.

Saran

- 1) Kompensasi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berada dalam klasifikasi baik, namun pada dimensi tunjangan perlu diperhatikan kembali dikarenakan dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden terhadap kompensasi. Berdasarkan hal tersebut, tunjangan yang diberikan pimpinan harus sesuai dengan jerih payah karyawan atau harus sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan serta penataan ulang pemberian bonus seiring dengan peningkatan laba perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah berada dalam klasifikasi baik, namun pada dimensi tersedianya fasilitas kerja dan suasana kerja perlu diperhatikan kembali

dikarenakan pada masing-masing dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan diharapkan melengkapi sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.

- 3) Kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru perlu dilakukannya peningkatan lagi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut pimpinan harus memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang bekerja sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Selain itu pimpinan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan pekerjaan yang lebih kondusif dan stabil dalam organisasi serta peran seorang pimpinan dalam memimpin perusahaan harus dapat menjalankan tugasnya dengan adil dan mampu dipandang sebagai tauladan dan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.
- 4) PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam pemberian kompensasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan dan semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Jika kompensasi tersebut bisa dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 5) Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta karyawan harus lebih empati, sehingga para karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut bisa dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 6) Manajemen PT. Suka Fajar Pekanbaru hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik berupa fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Selain itu pimpinan diharapkan lebih memperhatikan dan menciptakan loyalitas yang tinggi pada diri karyawannya. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk maju, memberikan kesempatan promosi jabatan, dan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As`ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta. Liberty
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2007. *The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia*. Journal Human Ergol., 36: 63-68
- Dwi Novianto dan Tri Yuniati. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 6
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2004. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Jakarta: Mandar Maju
- Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. 2012. *Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.17, No.1
- Nitisemito, Alex. S. (2003) *Manajemen Personalia*. Gholia Indonesia
- Putranto, Danang Indra. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

- Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang.* Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephent. 2009. *Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Siagian, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: CV. ALFABETA