

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI  
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN TUKANG JAHIT  
YARA GARMENT**

**Kadek Raditya <sup>(1)</sup>  
Ayu Desi Indrawati <sup>(2)</sup>**

<sup>(1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: [radityakadek13@gmail.com](mailto:radityakadek13@gmail.com)/ tlp : +628760194063

<sup>(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial memiliki peranan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan kompensasi finansial yang menjanjikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 34. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian tukang jahit Yara Garment. Dengan penelitian ini, diharapkan pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, insentif, dan menjaga hubungan dengan karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja.

**ABSTRACT**

*Physical work environment and financial compensation have a role to improve employee job satisfaction, which good physical work environment and promising financial compensation will be able to increase the job satisfaction of employees in the company. The aim of this study is to analyze and explain the influence of the physical work environment and financial compensation to job satisfaction. The population in this study are employees of the tailor on Yara Garment. The sampling method used is saturated sample, the number of respondents as many as 34 person. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the physical work environment and financial compensation and significant positive effect on employee job satisfaction part Yara Garment seamstress. With this study, it is expected the company leadership can improve the quality of the working environment, incentives, and maintaining relationships with employees.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Financial Compensation, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting (Lukiyanto, 2013). Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka satu diantara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai modal dalam mencapai tujuan organisasi (Rakhman, dkk., 2013). Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan (Paripurna, 2013).

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hal yang berbeda bagi orang yang berbeda, kepuasan kerja merupakan sikap, suatu keadaan internal, misalnya dikaitkan dengan perasaan prestasi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Aziri, 2011). Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya, karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja (Septiadi dan Supartha, 2013). Menurut Robbins dan Judge

(2014:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan (Dizgah, *et al.*, 2012). Anas (2013) menyatakan dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri. Lu *et al.* (2013) membagi kepuasan kerja ke dalam kepuasan kerja internal yaitu perasaan yang berasal dari hubungan individu dengan pekerjaan itu sendiri, dimana tingkat kepuasan tersebut diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja eksternal yaitu rasa kepuasan yang tidak berhubungan langsung antara alasan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan di setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan (Bushra, dkk. 2011). Morris, dan Venkatesh (2010) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap dalam memandang pekerjaan dari sudut

menguntungkan atau tidak menguntungkan kepada karyawan dalam menilai kepuasan kerja mereka, tergantung bagaimana organisasi mengevaluasi isu-isu seperti gaji, promosi dan pengawasan.

Frederick Herzberg (dalam Ardana, dkk., 2009: 34) mengembangkan suatu teori yang di sebut Teori Dua Faktor atau Teori *Two Factor Theory* yang terdiri atas: faktor *hygiene*, yaitu faktor- faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan, faktor-faktor itu antara lain: gaji, dan, kondisi kerja, dan faktor motivator adalah faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik).

Berdasarkan teori kepuasan yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg tersebut maka dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja memiliki peran penting bagi karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja (Leblebici, 2012). Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Manullang (2009:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja yang akan mempengaruhi jam pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja. Shidhaye *et al.* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif bagi seorang individu, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakannya. Mahardiani, dan Pradhanawati, (2013) menyatakan lingkungan kerja

fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Setiawan, dan Sariyathi, 2013). Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan (Wibowo, dkk., 2014). Menurut Gjorgji (2012) lingkungan kerja yang baik dapat membantu dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sowmnya *et al.* (2011) menyatakan bahwa pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik seperti peralatan kerja, penerangan, kebisingan dan kenyamanan, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan karena karyawan merasa betah dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi finansial. Menurut Bangun (2012: 255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012:348) menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2005:315), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan pihak perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan bekerja. Erbasi, dan Arat (2012) menyatakan bahwa jika program kompensasi yang di berikan perusahaan di rasa adil

dan kompetitif maka, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Samudra, dkk. (2014) pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi.

Kompensasi finansial merupakan upaya terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Sopiah (2013). Ahmad *et al.* (2012) menyatakan faktor kompensasi finansial langsung yang dioperasionalkan pada perusahaan yaitu gaji, insentif dan bonus, secara umum sangat mempengaruhi karir karyawan dalam perusahaan. Leo (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, hasil analisis ini menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Bintoro, dkk., 2013). Bhatti *et al.* (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Kusumaningtyas dkk. (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kedua faktor di atas memiliki peranan yang cukup besar dalam mengelola kepuasan kerja karyawan di perusahaan, salah satunya adalah di Yara Garment. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja di bagian tukang jahit Yara Garment . Yara Garment merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi

pakaian jadi baik dewasa maupun anak-anak, yang beralamat di jalan Gunung Agung Gg Bumi Ayu No 10 X Denpasar. Yara Garment saat ini memperkerjakan 54 karyawan, dari seluruh jumlah karyawan tersebut bagian terbanyak adalah tukang jahit yang berjumlah 34 Orang karyawan. Di bagian tukang jahit ini ditemukan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Data mengenai tingkat keluar masuk karyawan bagian tukang jahit dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1 Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian Tukang Jahit Pada Yara Garment tahun 2014**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)
1	Januari	2	2
2	Februari	0	0
3	Maret	1	0
4	April	1	1
5	Mei	0	1
6	Juni	1	0
7	Juli	0	1
8	Agustus	3	0
9	September	0	2
10	Oktober	1	2
11	November	1	0
12	Desember	0	0

Sumber: Yara Garment, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada Yara Garment, *turnover* tertinggi ada pada Bulan Agustus yang dimana karyawan keluar sebanyak 3 orang sedangkan karyawan yang masuk tidak ada. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan dibagian tukang jahit Yara Garment Denpasar. Tingkat *turnover* terendah

berada di bulan September dimana tidak ada karyawan keluar sedangkan karyawan yang masuk 2 orang.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa karyawan bagian tukang jahit, ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja fisik pada perusahaan karena kurangnya ventilasi, sehingga sirkulasi udara yang ada kurang baik, dan penerangan yang kurang, dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang menjadi masalah dalam kepuasan kerja karyawan pada Yara Garment. Karyawan merasa tidak puas dengan besaran upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan beban kerja, seperti upah sebuah pakaian dengan tingkat kesulitan tinggi dan perlu waktu lama untuk menyelesaikannya, hampir sama dengan upah sebuah pakaian yang tingkat kesulitan rendah dan perlu waktu sedikit untuk menyelesaikannya, dan dapat dilihat dari tunjangan hari raya dan tunjangan makan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Masih belum tersedianya tunjangan kesehatan bagi seluruh karyawan di Yara Garment.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment, dan 2) untuk

menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa kajian teori dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu untuk dapat memudahkan menarik sebuah hipotesis awal dalam penelitian ini. Adapun kajian teori dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan, yang diantaranya :

1) Teori Dua Faktor atau *Two Factor Theory*

Menurut Frederick Herzberg (dalam Ardana, dkk., 2009: 34) mengembangkan suatu teori yang disebut Teori Dua Faktor atau *Two Factor Theory* yang terdiri atas: faktor *hygiene*, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan, faktor-faktor itu antara lain: gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, dan faktor motivator faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik) faktor-faktor tersebut meliputi: tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

2) Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Aziri (2011) menyatakan kepuasan kerja merupakan hal yang berbeda bagi orang yang berbeda, kepuasan kerja merupakan sikap, suatu

keadaan internal, misalnya dikaitkan dengan perasaan prestasi, baik kuantitatif maupun kualitatif. Menurut Omar dan Hussin (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins dan Judge (2014:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja berhubungan secara positif maupun negatif dengan beberapa variabel. Ardana dkk (2012:147-148) memaparkan hubungan dari kepuasan kerja terhadap beberapa variabel antara lain:

(1) Kepuasan kerja dengan prestasi

Terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja, tetapi berbagai penelitian membuktikan bahwa seseorang karyawan 'puas' tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi. Jika demikian halnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi

(2) Kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran

Terbukti bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya tergolong tinggi akan mempunyai tingkat kemangkiran yang rendah. Kepuasan kerja juga akan mampu memperkecil tingkat absensi karyawan sehingga dapat bekerja lebih optimal.

(3) Kepuasan kerja dengan keinginan pindah

Salah satu penyebab munculnya keinginan pindah kerja adalah ketidak puasan pada tempat kerja sekarang.

3) Lingkungan Kerja Fisik

Sowmnya *et al.* (2011) menyatakan bahwa pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik seperti peralatan kerja, penerangan, kebisingan dan kenyamanan, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan karena karyawan merasa betah dalam bekerja. Rivai (2009:739) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan, yaitu:

- (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

#### 4) Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012: 255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Samudra, dkk. (2014) menyatakan pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Wibowo (2012:348) menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut (Simamora 2006:541). Kompensasi dibagi menjadi dua sebagai berikut:

##### (1) Kompensasi Finansial

Kompensasi jenis ini ada yang secara langsung dan ada yang secara tidak langsung.

- a) Kompensasi finansial secara langsung adalah pembayaran yang diperoleh dalam bentuk gaji, upah, dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dapat disebut sebagai tunjangan meliputi semua finansial yang tidak tercangkup dalam kompensasi langsung seperti tunjangan kesehatan, bantuan sosial untuk karyawan, ketidakhadiran yang dibayar seperti ijin, sakit, dan cuti hamil.

## (2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang dapat berwujud kepuasan yang diperoleh seorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Berdasarkan kajian teori yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis yang diantaranya :

Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Wahyudi (2013) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. KBA TUR. Septiadi, dan Supartha (2013) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sriartha Lestari. Rassool (2014) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

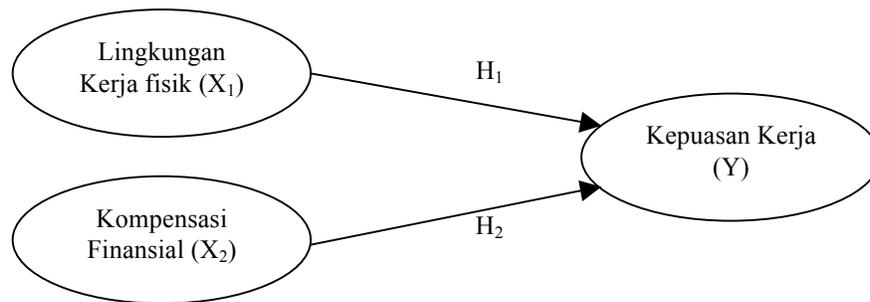
H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Samudra, dkk. (2014) Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu

aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Islam, *et al.* (2012) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Leo (2014) menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Syah (2013) menyatakan Kompensasi finansial teruji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Graha Raja Empat. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan rumusan hipotesis penelitian tersebut, diperoleh bentuk model konseptual penelitian pada penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

*Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2015*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment. Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan Yara Garment yang beralamat di Jalan Gunung Agung Gang Bumi Ayu No 10 X Denpasar Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja karyawan. Subyek dalam penelitian ini karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment..

Klasifikasi variabel dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Klasifikasi Variabel dan Indikator Variabel**

Klasifikasi Variabel	Variabel	Indikator	Sumber
Variabel Terikat	Kepuasan Kerja (Y)	<u>Sikap terhadap kerja</u>	Robbins dan Jugde (2008:110)
		<u>Kesempatan untuk maju</u> <u>Persepsi terhadap adanya pengawasan</u>	
Variabel Bebas	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	<u>Persepsi terhadap rekan kerja</u>	Sedarmayanti (2009:28)
		<u>Penerangan atau cahaya di tempat kerja</u>	
		<u>Sirkulasi udara di tempat kerja</u>	
	Kompensasi Finansial (X2)	<u>Kebisingan di tempat kerja</u>	Simamora (2004: 445)
		<u>Upah</u>	
		<u>Insentif</u>	
		<u>Tunjangan</u>	

*Sumber: dari berbagai hasil penelitian*

Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tukang jahit pada Yara Garment Denpasar. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan teknik sensus atau sampel jenuh, dengan ukuran sampel sebanyak 34

responden. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang telah ditetapkan dan skala *Likert* digunakan sebagai alat ukurnya dengan lima tingkatan. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang dibahas pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia, dimana hasil rangkumannya dapat dilihat pada table-table berikut ini.

### 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	11	32,3
Perempuan	23	67,6
Total	34	100%

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan laki-laki, hal ini dikarenakan karyawan perempuan lebih terampil dan pekerjaannya lebih rapi. Dapat diketahui bahwa dari 34 responden terdiri dari dan perempuan sebanyak 23 orang (67,6 persen), dan laki-laki sebanyak 11 orang (32,3 persen).

2) Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA	21	61,7
SMP	9	26,4
SD	4	11,7
Total	34	100%

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Tabel 4 menunjukkan jumlah karyawan yang pendidikan SMA lebih banyak dari tingkat pendidikan lainnya hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan berasal dari wilayah pedesaan yang hanya mampu melanjutkan hingga tingkat pendidikan SMA. Dapat diketahui bahwa responden yang pendidikannya SMA sebanyak 21 orang (61,7 persen), SMP sebanyak 9 orang (26,4) dan SD sebanyak 4 orang (11,7 persen).

3) Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
18-25	10	29,4
26-33	18	52,9
34-41	4	11,7
>42	2	5,8
<b>Jumlah</b>	34	100

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Tabel 5 menunjukkan responden yang berumur 18-25 tahun sebanyak 10 orang (29,4 persen), dan umur 26-33 tahun sebanyak 18 orang (52,9 persen), dan

umur 34-41 tahun sebanyak 4 orang (11,7 persen), dan umur > 42 sebanyak 2 orang (5,8 persen).

Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi terkecil adalah 0,728 hingga yang terbesar adalah 0,974, dimana hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 yang berarti hasil tersebut dinyatakan valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas instrument yang ditunjukkan oleh Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Uji Validitas Instrumen**

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Product</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,954	Valid
		X1.2	0,974	Valid
		X1.3	0,943	Valid
		X2.1	0,805	Valid
2	Kompensasi Finansial	X2.2	0,974	Valid
		X2.3	0,974	Valid
		X2.4	0,919	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y.1	0,905	Valid
		Y.2	0,906	Valid
		Y.3	0,728	Valid
		Y.4	0,905	Valid

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berada diatas 0,6 yaitu 0,952 hingga 0,879, dimana hasil ini dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas intrumen yang ditunjukkan oleh Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	0,952	Reliabel
2.	Kompensasi finansial	0,938	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,879	Reliabel

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ), sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada Yara Garment yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan kerja fisik	0,373	0,108	0,410	3,442	0,002
Kompensasi finansial	0,498	0,093	0,638	5,359	0,000
Constant	= 3,523				
R	= 0,749				
Adjusted R Square	= 0,533				
F <sub>hitung</sub>	= 19,837				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Tabel 8 menunjukkan bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 3,523 + 0,373 X_1 + 0,498 X_2$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kepuasan kerja

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$X_1$  = Lingkungan kerja fisik

$X_2$  = Kompensasi finansial

#### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,618. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

#### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinearitas) antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas yang lain.

### Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas.

Uji kesesuaian model (uji F) dimaksudkan dalam rangka mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak atau tidak. Adapun hasil dari uji kesesuaian model (uji F), didapatkan nilai p value sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$  menunjukkan model penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Pada penelitian ini koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,561 yang artinya pada model 56,1 persen variable kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja.

Uji koefisien regresi secara parsial ( Uji t ) dilakukan untuk menguji hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

pada Yara Garment. Adapun hasil dari uji regresi parsial (uji t) dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial**

No.	Variabel	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
1.	Lingkungan kerja fisik	3,442	0,002
2.	Kompensasi finansial	5,359	0,000

*Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2015*

Uji statistik dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikansi dengan  $\alpha = 0,05$  dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,002 maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,02 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,373. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,00 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,498. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

### **Pembahasan hasil penelitian**

#### 1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,373 nilai positif pada koefisien regresi mengartikan bahwa ada pengaruh yang searah dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik penataan lingkungan kerja fisik maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi.

Hasil riset ini mendukung penelitian sebelumnya Wahyudi (2013) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. KBA TUR. Septiadi, dan Supartha (2013) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sriartha Lestari. Rassool (2014) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,498 nilai positif pada koefisien regresi mengartikan bahwa ada pengaruh yang searah dari kompensasi

finansial terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik pengelolaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

Hasil riset ini mendukung penelitian sebelumnya Islam, *et al.* (2012) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Leo (2014) menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Syah (2013) menyatakan Kompensasi finansial teruji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Graha Raja Empat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut (1) meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik tentang sirkulasi udara, untuk itu pihak perusahaan disarankan menambah kipas angin pada ruang jahit, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, (2) pada variabel kompensasi

finansial disarankan perusahaan harus memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kinerja dari karyawan tersebut, (3) pemimpin hendaknya harus selalu memperlakukan hubungan karyawan dengan baik agar kepuasan kerja meningkat.

## REFERENSI

- Ahmad, Noor Azmi, Azri Abdul Aziz, Syaquif Yasin Kamaruddin, Azdel Abdul Aziz and Mohd Faez Saiful Bakhtiar. 2012. The Influence of Direct Financial Compensation Towards Future-Graduates Career Choice In Hotel Industry. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*. 4(3), pp:18-30
- Anas, Khaidiri. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1): h: 1-11.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan A. A. Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Aziri, Brikend. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Journal of Management Research and Practice*, 3 (4), pp: 77- 86.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhatti Komal Khalid, and Samina Nawab. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Case Study of Educational Sector Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), pp: 25-32
- Bintoro, Julia Astriviani, Hamidah Nayati Utami, dan Mochammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): h: 1-10.

- Bushra, Fatima, Ahmad Usman, Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 2 (18) pp: 261-267.
- Dizgah, Morad Rezaei, Mehrdad Goodarzvand Chegini, and Roghayeh Bisokhan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(2), pp : 1735-1741.
- Erbasi, Ali dan Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non Financial Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey. *Journal International Business Research*. 5(10), pp: 136- 145.
- Gjorgji Elisaveta, 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Management and Marketing*, pp: 373-391.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Islam, Talat, Zulifqar Ahmad, Ishfaq Ahmed, Ashfaq Ahmad, Muhammad Saeed, and Muhammad Saeed. 2012. Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction? A Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(4), pp: 35- 43.
- Kusumaningtyas Intan, dan Alwi Suddin. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), h:95-105
- Leblebici, Dement. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic and Finance*, 1(1), pp: 38- 49.
- Leo, Andy. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(1): h: 1- 16.

- Lu, Chia-Ju, Yi-Yu Shih, and Yi-Lien Chen. 2013. Effects of Emotional Labor and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviors: A Case Study On Business Hotel Chains. *The International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), Pp:165-176.
- Lukiyanto, Irwan. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5): h: 1451- 1461.
- Mahardiani, Yoanisa, dan Ari Pradhanawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1): h: 98- 104.
- Manullang, Murihot. 2009. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada university press. Yogyakarta.
- Morris, M. G., and Venkatesh, V. 2010. Job Characteristic and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource Planning System Implementations. *Mis Quarterly*, 34(1), pp: 143-161.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Omar, W.A. Wan, Fauzi Hussin. 2013. Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(2), pp: 346-365.
- Paripurna, I. Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja. *E-Journal Universitas Udayana*, 2 (5) h: 581-593.
- Rakhman, Muhamad Agus, Masjaya2, dan Sugandi. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrative Reform*, 1 (1):h: 316-327
- Rassool, Hafiz Akhtar. 2014. Affect of Work Environment on Job Satisfaction among Academicians at Private Universities in Pakistan. *International Journal of Management and Organizational Studies*, 3(2), pp: 8-10.

- Rivai, Veithzal, dan Jauvani Sagala. 2009. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Samudra, Putra Angga, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2): h:1- 9.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : mandar maju.
- Septiadi, I Made dan W. G. Supartha. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. *E-Journal Universitas Udayana*. 2 (8) : h: 986-1001.
- Setiawan, I Wayan Oky, dan Ni Ketut Sariyathi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pada Parigata Resort And Spa Sanur – Bali. *E-Journal Universitas Udayana*, 2(7): h: 786- 801.
- Shidhaye, R.V., Divekar D.S., Gaurav Goel, Shidhaye Rahul. 2011. Influence Of Working Conditions On Job Satisfaction In Indian Anesthesiologists: A Cross Sectional Survey. *indian institute of public health, Hyderabad journal*, 15(1)pp:30-37.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sowmnya, K.R. and N. Panchanatham. 2011. Job Burnout: An Outcome Of Organisational In Banking Sector. *Far east Journal of psychology and business*. 2(1), pp:49-58.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang

Indonesai. *International Journal of Learning and Development*, 3(2), pp: 77-91.

Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): h: 462- 471.

Wahyudi, I Wayan. 2013. Pengaruh Pelaksanaan Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. Karang Bali Asli Tur Denpasar. *E-Journal Universitas Udayana*, 2(10): h: 1229-1242.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Eidis ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1): h: 1-9.