

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MANGUTAMA BADUNG**

**Made Nensy Dwijayanti<sup>1</sup>  
A.A Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: Nensy.dwijayanti@yahoo.com/telp: 081933100073

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung. Penelitian ini dilakukan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung dengan menggunakan sampel sebanyak 66 responden dan data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Pada variabel kompensasi indikator nilai yang paling rendah adalah tunjangan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan peningkatan nominal pada tunjangan seiring dengan peningkatan laba perusahaan. Pada variabel lingkungan kerja indikator nilai yang paling rendah adalah penerangan, perusahaan harus menyesuaikan daya lampu yang dipakai dengan besarnya ruangan agar para pegawai merasa nyaman saat bekerja. Apabila hal tersebut dapat diperhatikan dengan baik maka dapat memberikan dampak yang positif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PDAM Tirta Mangutama Badung. This study was conducted In PDAM Tirta Mangutama Badung with a sample of 66 respondents and the data were analyzed by linear regression analysis techniques berganda. Hasil analysis in this study found that the compensation and work environment partially positive and significant impact on job satisfaction. The most dominant variable affecting job satisfaction is the work environment. The variable compensation indicator is the lowest value allowance, therefore, companies must pay attention to the nominal increase in allowances in line with the increase in corporate profits. In the work environment variables lowest value indicator is lighting, the company must adjust the lamp power used by the magnitude of the room so that employees feel comfortable while working. If it can be considered properly then it can have a positive impact and improve employee satisfaction at PDAM Tirta Mangutama Badung.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Compensation and Working Environment

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan,

melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk. 2012:3). Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan (Fadhilah, 2010).Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota yang berada di dalamnya.Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat personal, dimana yang bisa merasakan hanya orang bersangkutan dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, dkk. 2012).

Robbins (2006:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Sari, 2009). Menurut Herzberg yang dikutip oleh Suryana(2001:83) perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini tetapi karyawan malas menyelesaikan pekerjaan tersebut.Menurut Robbins dan Judge (2009:107) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Teori yang mendasari konsep kepuasan kerja ini adalah *Two factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, menyatakan bahwa di dalam teori ini terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan pegawai puas atau tidak puas yaitu faktor *satisfier* atau “motivator” dan faktor *dissatisfier* atau “*hygiene*” (pemeliharaan). *Satisfiers* (motivator) faktor sebagai kepuasan kerja yang terdiri atas dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Faktor pemeliharaan atau disebut *dissatisfier* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji atau kompensasi, hubungan dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan status (Ardana, dkk. 2012:193).

Marwansyah (2012:269) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang (Simamora, 2006:445).

Larasaty (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai pendorong utama karyawan untuk bekerja. Odunlade (2012) mengemukakan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Moyes, *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa, gaji yang adil dan merata berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja. Soni, dkk. (2013) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti kompensasi

seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Ada beberapa teori yang membahas tentang kompensasi dan lingkungan kerja, salah satunya adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh *Claude S. George*. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2011:163).

Perusahaan dalam membebankan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat, tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Baktiar, 2012). Menurut Ahyari (2005:124) faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada perusahaan.

Nitisemito(2008:89) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat 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. Menurut Mehboob *et al.* (2009) lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang baik seperti kantor menyenangkan, luas dan dirancang dengan baik dan didukung fasilitas lain yang memudahkan pekerjaan secara efektif.

Menurut Artha(2012)lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sardzoska dan Tang (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Musriha, 2011).Menurut Gjorgji (2011) sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.Shalley (2010) menyatakan bahwa setiap karyawan menunjukkan dan melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi atau lebih rendah ketika lingkungan kerja masuk ke dalam kriteria yang disukai oleh karyawan.

PDAM Tirta Mangutama Badung merupakan salah satu Perusahaan Daerah dibawah pemerintah Kabupaten Badung dan diberikan tugas untuk memberikan pelayanan, perawatan dan distribusi *supply*air bersih kepada masyarakat luas khususnya di wilayah Kabupaten Badung.Keberadaan sistem penyediaan air minum di Kabupaten Badung, telah ada sejak jaman Belanda, tepatnya pada sekitar tahun 1932.PDAM sebagai perusahaan daerah sarana air bersih yang diawasi atau di monitoringoleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.Perusahaan ini mempunyai karyawan sebanyak 195 orang dan bertempat diJalan Jl. Bedahulu No. 3 Denpasar-Bali.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ke perusahaan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PDAM Badung. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan ketika target perusahaan tercapai sehingga karyawan menjadi kurang

semangat dalam bekerja. Insentif yang diberikan juga sering dibayarkan tidak tepat waktu. Kepuasan kerja yang menurun ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Karyawan sering meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung dan kembali lagi hanya untuk absen. Data mengenai gaji karyawan ditunjukkan pada tabel berikut.

Selain itu terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat para karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja. 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 sekerja atau dari atasan, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti dipaksakan, dan sebagainya (Kartono, 2007:129).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Badung?; (2) Apakah lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Badung?; (3) Variabel manakah diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung; (2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung; (3) Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih kuat antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Bhatti *et al.* (2011) kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan untuk memacu karyawan agar semakin giat dalam melakukan pekerjaannya (Muljani, 2002). Khan *et al* (2011) mengemukakan bahwa aspek seperti pembayaran dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Balsam *etal.* (2012) mengemukakan bahwa kompleksitas pekerjaan dan keseluruhan capaian dalam perusahaan dipastikan dipengaruhi oleh gaji dan bonus.

Kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasan akan turun (Widodo, 2010). Dhermawan, dkk. (2012) mengemukakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung

Handayani (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja. Subowo dan Eka (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nur, dkk. (2013) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hurley *et al.* (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis yaitu:

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Perusahaan Daerah Air Minum Badung dipilih sebagai lokasi penelitian, karena PDAM merupakan salah satu perusahaan terbesar milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih masyarakat umum. Di perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung berlokasi di Jalan Jl. Bedahulu No. 3 Denpasar-Bali. Obyek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.



Cekmecelioglu *et al.* (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. Menurut Azeem (2010) terdapat lima komponen dalam kepuasan kerja yaitu: pembayaran (*pay*), pekerjaan (*job*), promosi (*promotion*), atasan (*supervise*), dan rekan kerja (*co-workers*). Indikator tersebut dijelaskan (Luthans, 2006:115) sebagai berikut:

- 1) Gaji, karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari persepsi responden karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilannya. Indikator ini diukur dari persepsi responden karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilannya.
- 3) Promosi, peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden karyawan mempunyai peluang dalam hal pengembangan karir di perusahaan.
- 4) Supervisi, kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan. Indikator ini diukur dari persepsi responden kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.
- 5) Rekan Kerja, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden rekan kerja yang saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima parakaryawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:155). Menurut Simamora (2006:54) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut.

- 1) Gaji, gajimerupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi, kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden gaji karyawan di perusahaan sesuai dengan pekerjaannya.
- 2) Tunjangan, tunjangan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tunjangan diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Bonus, tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.
- 4) Kompensasi non finansial, penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang. Indikator ini diukur dari persepsi responden atasan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan namun tidak berupa uang ataupun barang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya (Nitisemito, 2008:183). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak: 2003:39). Menurut Robbins (2009:135) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno

(2011:38) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan.
- 2) Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.
- 3) Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
- 4) Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
- 5) Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantoryang diperlukan karyawan.
- 6) Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai hubunganbaik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung yang berjumlah 195 orang. Berdasarkan rumus Slovin, maka didapat jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 66,101, sebaiknya diambil 66 orang sebagai responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random

sampling. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: (1) Observasi, dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada tempat penelitian. (2) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan menyusun daftar pertanyaan tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam menganalisis akan dibantu dengan program komputer yaitu *Statistical Package of Social Science (SPSS) 16.0*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- $\alpha$  = Bilangan Konstanta
- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$ ,
- e = Batas toleransi kesalahan (*Error tolerance*)

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan di PDAM Tirta Mangutama Badung, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi empat aspek, yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Responden Menurut Umur Pada PDAM Tirta Mangutama Badung, Tahun 2015**

No.	Umur ( Tahun )	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	20 – 25	6	9,0
2.	26 – 30	10	15,2
3.	31 – 35	30	45,5
4.	≥35	20	30,3
Jumlah		66	100

*Sumber : data diolah, 2015*

Berdasarkan Tabel 1, responden sebagian besar berumur antara 31-35 tahun yang berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 45,5 persen. Sedangkan, jumlah responden yang berumur 20 – 25 tahun merupakan jumlah responden yang paling kecil yang berjumlah 6 orang dengan persentase 9,0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung, sebagian besar berumur antara 31-35 tahun.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada PDAM Tirta Mangutama Badung, Tahun 2015**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Laki - laki	40	60,6
2.	Perempuan	26	39,4
Jumlah		66	100

*Sumber : data diolah, 2015*

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase 60,6 persen dan terendah adalah perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase 39,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagian besar karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung, adalah laki-laki.

**Tabel 3.**  
**Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada PDAM Tirta Mangutama Badung, Tahun 2015**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	SMA/SMK	16	24,2
2.	Diploma	40	60,6
3.	Sarjana	10	15,2
Jumlah		66	100

*Sumber : data diolah, 2015*

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 60,6 persen memiliki tingkat pendidikan diploma. Sedangkan, jumlah terendah yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase 15,2 persen berpendidikan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa, responden atau karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung, sebagian besar berpendidikan diploma.

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut Sugiyono (2010:124) suatu variabel dikatakan valid jika korelasi tiap faktor positif dan besarnya  $> 0,3$ . Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi	X1.1	0,905	Valid
		X1.2	0,721	Valid
		X1.3	0,925	Valid
		X1.4	0,892	Valid
2	Lingkungan kerja	X2.1	0,810	Valid
		X2.2	0,884	Valid
		X2.3	0,875	Valid
		X2.4	0,808	Valid
		X2.5	0,803	Valid
		X2.6	0,865	Valid
4	Kepuasan kerja	Y1	0,884	Valid
		Y2	0,743	Valid
		Y3	0,827	Valid
		Y4	0,838	Valid
		Y5	0,862	Valid

*Sumber : data diolah, 2015*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen dalam penelitian ini adalah valid dan setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwaseluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan suatu instrumen, dalam penelitian ini digunakan *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2009:44) instrumen dikatakan reliable jika nilai alphanya  $\geq 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Hasil uji instrument realibilitas dapat dilihat pada tabelberikut.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,887	Reliabel
2.	Lingkungan kerja	0,917	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,884	Reliabel

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga, dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Deskriptif variabel Kompensasi merupakan variabel bebas ( $X_1$ ) dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 7 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 66 responden terhadap variabel kompensasi.

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Skor (%)					Total	Rata-Rata	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
1	Apakah anda setuju bahwa anda mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan anda?	10	26	24	6	0	238	3,61	Tinggi
2	Apakah anda setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab anda?	1	27	28	10	0	217	3,29	Tinggi
3	Apakah anda setuju bahwa anda mendapatkan bonus sesuai dengan pencapaian target realisasi pekerjaan yang anda lakukan?	7	22	27	10	0	224	3,39	Tinggi
4	Apakah anda setuju atasan memberikan anda penghargaan terhadap hasil kerja anda namun tidak berupa uang ataupun barang?	5	35	17	9	0	234	3,55	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>3,46</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6, deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi bahwa nilai rata-rata terendah sebesar 3,29 pada pertanyaan apakah anda



setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab anda ( $X_{1,2}$ ), dan untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,61 pada pertanyaan apakah anda setuju bahwa anda mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan anda ( $X_{1,1}$ ). Secara umum variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung tentang kompensasi adalah tinggi.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Skor (%)					Total	Rata-Rata	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
1	Apakah anda setuju bahwa penerangan di ruang kerja anda sudah cukup baik?	6	23	25	12	0	221	3,35	Tinggi
2	Apakah anda setuju bahwa anda merasa nyaman terhadap suhu udara di ruang kerja anda?	11	15	30	10	0	225	3,41	Tinggi
3	Apakah anda setuju bahwa terdapat gangguan suara yang timbul diruang kerja anda?	10	16	32	8	0	226	3,42	Tinggi
4	Apakah anda setuju bahwa anda merasa bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat anda bekerja?	16	13	30	7	0	236	3,58	Tinggi
5	Apakah anda setuju bahwa pengaturan peralatan kantor sudah sesuai dengan yang anda perlukan?	10	28	17	11	0	235	3,56	Tinggi
6	Apakah anda setuju bahwa terdapat hubungan baik yang terjalin antar karywan dalam lingkungan kerja anda?	13	12	33	8	0	228	3,45	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>3,46</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7, deskripsi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja bahwa nilai rata-rata terendah sebesar 3,35 pada pertanyaan apakah anda setuju bahwa penerangan di ruang kerja anda sudah cukup baik ( $X_{2,1}$ ), dan untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 apakah anda setuju bahwa anda merasa bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat anda bekerja ( $X_{2,4}$ ). Secara umum variabel

lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung tentang lingkungan kerja adalah baik.

Kepuasan kerja merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan kuisisioner melalui penilaian responden terhadap pertanyaan yang tertuang di dalamnya. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 8 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 66 responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Skor (%)					Total	Rata-Rata	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
1	Apakah anda setuju bahwa anda mendapatkan sistem upah yang adil sesuai dengan pekerjaan anda?	12	20	23	11	0	231	3,50	Tinggi
2	Apakah anda setuju bahwa anda menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan anda?	17	23	15	11	0	244	3,70	Tinggi
3	Apakah anda setuju bahwa anda mempunyai peluang dalam hal pengembangan karir di perusahaan anda?	13	22	19	12	0	234	3,55	Tinggi
4	Apakah anda setuju bahwa atasan anda memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang anda lakukan?	12	18	17	18	1	220	3,33	Tinggi
5	Apakah anda setuju bahwa rekan kerja anda saling membantu dalam lingkungan kerja?	10	28	11	17	0	229	3,47	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>3,51</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 8, deskripsi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja bahwa nilai rata-rata terendah sebesar 3,33 pada pertanyaan Apakah anda setuju bahwa atasan anda memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang

anda lakukan ( $Y_{1.4}$ ), dan untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,70 Apakah anda setuju bahwa anda menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan anda( $Y_{1.2}$ ). Secara umum variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,51 sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung tentang kepuasan kerja adalah baik.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PDAM Tirta Mangutama Badung, yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,238	0,088	0,238	2,712	0,009
Lingkungan kerja	0,645	0,088	0,645	7,337	0,000
R	= 0,985				
R Square	= 0,610				
F <sub>hitung</sub>	= 49,281				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,000 + 0,238 X_1 + 0,645 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- $\alpha$  = Bilangan konstanta
- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Lingkungan kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas pada variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$\beta_1 = + 0,238$ , menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung.

$\beta_2 = + 0,645$ , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	66
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,657
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,782

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.* 0,782 dengan nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompensasi	0,801	1,249
2	Lingkungan Kerja	0,801	1,249

Sumber : data diolah, 2015

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10%. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi multikolinearitas.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No.	Variabel	$t_{hitung}$	Sig
1	Kompensasi	0,337	0,738
2	Lingkungan Kerja	-1,688	0,096

Sumber : data diolah, 2015

Tabel 12 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang

lebih besar dari alpha 5 persen (0,05). Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

### **Uji F**

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diuji dengan menggunakan Uji F. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 49,281 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Besarnya pengaruh variabel bebas tersebut ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,610. Hal ini berarti bahwa 61,0% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 39,0 % ditentukan oleh variabel diluar model.

**Uji *t-test***

Uji *t-test* bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Tirta Mangutama Badung.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM. Tirta Mangutama Badung. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,712 dengan signifikansi 0,009. Nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada PDAM Tirta Mangutama Badung 2015.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM. Tirta Mangutama Badung. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 7,337 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada PDAM Tirta Mangutama Badung 2015.

**Variabel Yang Berpengaruh Lebih Kuat**

Variabel yang berpengaruh lebih kuat (*Analisis Standardized Coefficients Beta*) dilakukan dengan tujuan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh lebih kuat terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

**Tabel 13.**

**Hasil Variabel Yang Berpengaruh Dominan**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
----------	---------------------------------------	---------

Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,645	1
Kompensasi ( $X_1$ )	0,238	2

Sumber : data diolah, 2015

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan Pada PDAM. Tirta Mangutama Badung.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *standarized koefisien beta* sebesar 0,238 yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Badung. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Bhatti *et al.* (2011) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, hal ini berarti pemberian kompensasi adil dan merata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sektor pendidikan di Pakistan. Pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan untuk memacukaryawan agar semakin giat dalam melakukan pekerjaannya (Muljani, 2002).

Hasil penelitian oleh Khan *et al.* (2011) mengemukakan bahwa aspek seperti pembayaran dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor perbankan di Pakistan. Balsam *et al.* (2012) mengemukakan bahwa kompleksitas pekerjaan dan keseluruhan capaian dalam perusahaan dipastikan dipengaruhi oleh gaji dan bonus pada sektor asosiasi akuntansi di Amerika. Widodo (2010) mengemukakan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, pemberian kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya dapat menyebabkan karyawan memiliki persepsi yang positif akan kompensasi pada pelayanan pajak di Salatiga. Menurut

Dhermawan (2012) yaitu kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pekerjaan umum di Bali.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM. Badung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *standarized koefisien beta* sebesar 0,645 yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Handayani (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Kehutanan di Sumatra Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Subowo dan Eka (2005) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Pertamina (Persero) di Jawa Barat. Nur, dkk. (2013) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kaltim. Hurley *et al.* (2010) bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja pada Industri Babi.

### **Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM. Badung**

Diantara variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan



terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja, ini dapat diketahui dengan melihat koefisien beta yang distandarisasi atau *standardized coefficients beta* variabel lingkungan kerja sebesar 0,645. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan dan menciptakan suasana yang baik sehingga akan berimbas pada terciptannya tim kerja yang akan saling mendukung pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM.Tirta Mangutama Basung; (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Tirta Mangutama Badung; dan (3) Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Tirta Mangutama Badung

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Pada variabel kompensasi indikator nilai yang paling rendah adalah tunjangan dan bonus, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan peningkatan nominal pada tunjangan dan pemberian bonus seiring dengan peningkatan laba perusahaan; (2) Pada variabel lingkungan kerja indikator nilai yang paling rendah adalah penerangan dan suhu udara, perusahaan harus menyesuaikan daya lampu dan suhu udara di ruangan dengan besarnya ruangan agar para pegawai merasa nyaman saat bekerja; dan (3) Pada variabel Kepuasan Kerja indikator yang paling rendah adalah pengaruh positif dari atasan, maka dari itu peran atasan sangat penting dalam

memimpin perusahaan seorang atasan dapat harus dapat menjalankan tugasnya dengan adil dan mampu dipantang sebagai tauladan dan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. 2005. *ManajemenProduksiPerencanaanSistemProduksi*. Buku 2 Yogyakarta: BPFE.
- Ardana I Komang, Ni WayanMujiati, dan I WayanMudiarthaUtama. 2012. *ManajemenSumberDayaManusia*. EdisiPertama, Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Azeem Mahmood. 2010.Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5-(11), pp:213-222.
- 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.
- BaktiarDoni. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis journal*, 1(1): h:1-6.
- Balsam Steven, Afsad, and Irani. 2012. Impact Of Job Complexity And Performance On CFO Compensation. *American Accounting Association. American Accounting Horizons*, 26(3): pp:395–416.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Gunseland Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 58: pp: 363 – 369.
- Dhermawan, A.A Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2): h:173-184.
- Fadhilah, M. L. (2010). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai variabel Moderating. *Skripsi*.Semarang: Universitas Diponegoro.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi,Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja

- Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5). h: 609-623.
- Gjorgji Elisaveta, 2011. Work-Related Behavioral Intention In Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Management and Marketing*, 3(5): pp:373-391.
- Handayani, Lisna. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(4): h:1-11.
- Hasibuan, SP, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelimabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurley, Terrance, Peter Orazem, James Kliebstein Dan Dale Miller. 2010. Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List. *National Hog Farmer*, 45(6): pp:7-15.
- Larasaty, Puja. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh (Penerjemah : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari). Yogyakarta: Andhi.
- Mehboob Syed Ali Abdullah, Anwar Adeel, and Hijazi Syed Tahir. 2009. Impact Of Non-Financial Reward On Employee Motivation: A Case Of Cellular Communication Service Providing Sector Of Telecom Industry Registered Under PTA in Islamabad). *Cambridge Journal of The Business Review*, 7(2): pp:272-277.
- Moyes, G.D., Owusu-Ansah, S., and Ganguli, G. 2006. Factor Influencing The Level Of Job Satisfaction Of Hispanic Accounting Professionals: A Perceptual Survey. *The Journal Of Business and Economic Studies*, 12 (1): pp:12-26, 78-79.
- Musriha. 2011. Influence Of Work Behaviour, Work Environment and Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus Indonesia. *Journal Of Academic Research Internastional*, 1(3): pp:303-313.
- Nur Julian, Pamasang S. Siburian, dan Robiansyah. 2013. Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kaltim. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(1): h:125-145.
- Odunlade, R.O. 2012. Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centre's In Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, ISSN: 1522-0222

- Shalley, Christine E, 2010. Matching Creativity Requirements And The Work Environment: *Effect On Satisfaction And Intentions To Leave*. *Business And Economics-management*, 43(2): pp:215-22.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Subowo, Lewa dan Eka Idham Lip K. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat. Cirebon. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. 2(5): h:129-10.
- Utama, Made Suyana. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Ketiga Denpasar: Sastra Utama.
- Widodo, Parwoto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Jurnal Dayasaing*, 5(2): h:44-52.