

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru**

by :

*M.Fadil Rinaldi*

*Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA*

**Drs. Chairul Amsal, MM**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*e-mail : m.fadilrinaldi@gmail.com*

**The Effect of Compensation and Working Environment on Employee Job Satisfaction  
in PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk pekanbaru Branch**

***ABSTRACT***

*This study aims to explain the variable of Compensation and Working Environment on employee job satisfaction PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk pekanbaru Branch and to determine which variables are dominant influences between two variables, influence Compensation and Working Environment simultaneously or partially on Employee Job Satisfaction in PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk pekanbaru Branch.*

*Method for collecting the samples is census sampling, the method that all members of the population are sample, 47 people. Data collection methods used were interview, documentation and questionnaire for employees in accordance with the research conducted. Method of Multiple Regression Analysis using SPSS 17.0 version.*

*The results showed that Compensation and Working Environment significantly impact toward Employee Job Satisfaction in PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk pekanbaru Branch. Contribution of the effect of the variable compensation and working environment toward employee job satisfaction in PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Pekanbaru Branch is 63.5% while 36.5% is influenced by other variables that not included in this study.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Mereka merupakan penggerak roda perusahaan, dimana tanpa eksistensi tenaga kerja maka seluruh perencanaan dan program kerja perusahaan akan sia-sia belaka. Salah satu dimensi manajemen SDM yang paling penting adalah kepuasan kerja bagi karyawan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi serta dukungan dengan lingkungan kerja yang bagus, maka perusahaan akan berkembang dan akhirnya dapat menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang melakukan aktivitas sehari-hari dengan mengandalkan sumberdaya manusia yang profesional. Tujuan suatu perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Berhasil tidaknya perusahaan mencapai keuntungan bukan hanya di tentukan dari sarana yang dipakai tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada di balik sarana tersebut. Jadi pengolahan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap merupakan tujuan manajemen.

PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru adalah perusahaan dagang besar farmasi yang bergerak di bidang distributor obat-obatan dengan berbagai jenis dan kemasan yang berbeda. Pedagang besar farmasi PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru ini merupakan salah satu cabang dari PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) yang berpusat di Jakarta, yang dalam memasarkan obat-obatan kepada konsumen menjalin kerja sama dengan berbagai badan perantara pengeceran dan lembaga kesehatan seperti Rumah Sakit,

Apotik, Klinik Dokter, Toko Obat, Mini Market dan Pedagang Besar Alat Kesehatan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi di berikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

dapat diketahui bahwa jumlah gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu. Dengan adanya peningkatan kompensasi ini tentunya diharapkan karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Namun masih juga terdapat indikasi mengenai kompensasi yang diterima pada PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru, faktor gaji sudah terpenuhi namun jenis kompensasi lainnya masih di anggap kurang seperti insentif, tunjangan dan fasilitas-fasilitas lainnya. Insentif yang diterima oleh karyawan terkadang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya di dapatkan, lalu bonus kurang diperhatikan pada karyawan yang berprestasi.

Dengan masa kerja yang lama belum ada peluang promosi yang di berikan untuk tingkat jabatan tertentu, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin. Hal ini karena mereka tidak mendapatkan pengakuan, pujian atas prestasi kerja..

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting penentu kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi

mereka dalam menjalaninya tugas-tugas yang dibebankan..Lingkungan yang baik tentu membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini bisa kita lihat pada fasilitas kerja yang tersedia, kerapian dan kebersihan lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Namun pada kenyataan kondisi lingkungan kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru masih banyak kekurangan seperti ,ac,mobil,lampu,komputer,forklip dan hand palet yang kurang, cctv yang tidak baik, serta fasilitas rak atau bin yang kurang memadai.

**Tabel : Fasilitas-Fasilitas PT. Enseval Putera Megatrading (Persero),Tbk Cabang Pekanbaru.**

No	Fasilitas Kantor	Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan
1	Lemari Faksin	7	7	-
2	CCTV	9	16	7
3	Rak/Bin	32	48	16
4	Stand Flaata	6	8	2
5	Forklip	2	3	1
6	Ac	12	18	6
7	PDA	10	12	2
8	Komputer	20	24	4
9	Lampu	56	64	10
10	Mobil	12	18	6
11	Motor	5	5	-
12	Mesin fak	2	2	-
13	Telepon	8	8	-
14	Genset	2	2	-
15	Server	1	1	-
16	Helm/sepatu	9	9	-
17	Tabung pemadam	8	8	-

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading (Pesero) Tbk Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas dilihat fasilitas kantor yang tersedia pada Pt. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang

Pekanbaru kurang memenuhi harapan dari karyawan, sehingga karyawan masih menilai fasilitas tersebut kurang memadai sehingga mereka kurang nyaman dan betah dalam bekerja. Hal ini tentu membuat karyawan merasa kurang puas, karena dengan kurang lengkapnya fasilitas kantor dapat menghambat mereka dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang akan tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengartikannya pada output yang dihasilkan seperti produktivitas, turn over dan absensi.

Kepuasan kerja akan tercermin pada sikap dan perilaku seseorang yang dapat berwujud pada suatu hasil pekerjaan. Biasanya seseorang yang merasa telah terpenuhi harapannya cenderung akan lebih giat dalam bekerja dan mencurahkan segala potensi yang ada pada dirinya. Suatu organisasi khususnya perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja pada karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Bagi perusahaan diadakannya analisis kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan produktifitas dan laba. Pada sisi lain, bagi karyawan adalah untuk mendapatkan kompensasi atas prestasi kerja dan untuk memperoleh kesejahteraan atas hasil yang dicapai.

Jumlah karyawan tetap pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru akhir tahun 2013 adalah 47 orang. Untuk dapat mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat LTO (*Labour Turn Over*) dimana

menunjukkan adanya penambahan atau pengurangan jumlah karyawan pada suatu perusahaan. Untuk itu dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel : Perkembangan jumlah karyawan dan Tingkat perputaran karyawan (LTO) PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.**

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan di Akhir Tahun	LTO
2009	51	5	3	53	5,7%
2010	53	-	3	50	5,8%
2011	50	2	4	48	8,1%
2012	48	6	5	49	10,3 %
2013	49	2	4	47	8,3%

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tingkat LTO terendah terjadi pada tahun 2009 dengan jumlah karyawan yang keluar 3 orang dengan persentase 5,7% dengan tingkat LTO tertinggi terjadi pada tahun 2012 dengan 5 orang karyawan yang keluar dengan persentase 10,3 %. Maka dapat disimpulkan dari data ini bahwa tingkat LTO pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Hal ini karna berbagai permasalahan sehingga menyebabkan karyawan tidak betah bekerja dan pada akhirnya keluar.

Berdasarkan data dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

## **Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru”.**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins (2006 : 165).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

#### **Hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.**

Menurut Nasution (2007 : 193), beberapa hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan yang tidak monoton.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
5. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat.
6. Pekerjaan menyediakan ucapan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

7. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.

### **Kompensasi**

Kompensasi atau upah merupakan elemen penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi para pekerja sehingga akan memberikan dorongan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran karyawan dapat disebabkan oleh kekecewaan terhadap struktur balasan jasa organisasi (gaji, promosi dan pengakuan karyawan). Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan perilakunya. Jika karyawan menganggap kompensasi yang diterima terlalu sedikit, maka memungkinkan karyawan tersebut untuk sering absen bahkan mengundurkan diri.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.**

Menurut (Hasibuan 2007 : 127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Kesediaan perusahaan

3. Produktifitas kerja karyawan
4. Pendidikan dan pengalaman karyawan
5. Posisi jabatan karyawan
6. Jenis dan sifat pekerjaan

### **Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja didalam menjalankan setiap tugasnya (Nitisemito, 2003 : 183).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan atau kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut , yang dapat dipersiapkan oleh manajer. (T Nuraini.2013 : 97)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya ,namun secara umum dapat diambil pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Faktor-Faktor dalam Lingkungan Kerja**

1. Kebersihan  
Kebersihan dakan dapat pula menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Penerangan  
Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya, ratanya penyebaran dan warna
3. Pertukaran Udara  
Perukeran udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan serta dapat pula menimbulkan kelelahan yang sangat cepat.
4. Keamanan  
Perlindungan yang diberikan tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kecelakaan yang terjadi adalah merupakan hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tentram lebih diutamakan daripada efisien pekerjaan itu sendiri jika dilihat dari sudut pandang para pekerja, hal ini dikemukakan oleh H. Slieter sebagai berikut “dalam pandangan para pegawai/pekerja rasa aman lebih penting daripada efisiensi.
5. Kebisingan  
Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan pekerjaan. Untuk itu maka perlu diperhatikan daerah pusat kebisingan dengan tempat pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran.

### **Jenis lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi 2 kategori, Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan dan Lingkungan Perantara atau lingkungan umum.

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

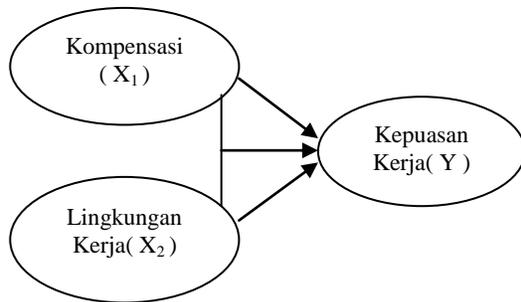
### **Kerangka Pemikiran**

1. Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  
Kompensasi pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung maupun tidak langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung ( non financial). Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam (Martoyo,2007:116).
2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hasibuan (2002 : 203) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana lingkungan pekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi bekerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi

senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerja, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi di tempat kerja untuk melakukan aktifitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman.

### Kerangka Penelitan



Sumber : Hasibuan (2009 : 118), (Martoyo,2007:116), Hasibuan (2002 : 203), (Isyandi, 2004 : 134).

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru.
2. Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

3. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru jalan Bukit Barisan 1 No.3 (Riau Ujung) RT 001, RW 007, Tampan, Pekanbaru, Riau.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu :

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru yaitu berupa persepsi dan pendapat mereka tentang

kepuasan kerja, kompensasi serta informasi lainnya.

## 2. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini diantaranya jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, tingkat perputaran dan aktifitas perusahaan dan sebagainya.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pemimpin maupun karyawan perusahaan tentang hal-hal yang akan diteliti.

### 2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner adalah mengadakan kontak langsung dengan responden dengan cara menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu kemudian menyebarkan kepada sejumlah responden karyawan untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penrusuran file-file dan dokumen-dokumen.

## Teknik Analisi Data

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut.

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

### 1. Pengujian Kualitas data

### 2. Uji Aumli Klasik

### 3. Metode MSI (*Method of Succesive Interval*)

### 4. Pengujian Hipotesis

## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### Sejarah singkat perusahaan

PT. Enseval didirikan pada Oktober 1973, sebagai akibat dari pemisahan fungsi distribusi dari pemasaran dan produksi PT. Kalbe Farma bersama anak perusahaan. Dalam perkembangannya PT. Enseval juga berkembang menjadi distributor umum, tidak saja menjadi distributor produk produk farmasi saja tapi juga mencakup produk keperluan konsumen, alat-alat kedokteran bahkan agen dan distributor bahan-bahan dasar kimia untuk industri farmasi, kosmetik dan industri makanan. Sejalan dengan perkembangan ekonomi Indonesia, PT. Enseval juga melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang perdagangan dan distribusi.

Ketika manajemen mengambil kebijaksanaan untuk kembali ke bidang usaha inti pada tahun 1993, maka semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dipindahkan ke PT Arya Gupta Cempaka suatu Perseroan yang didirikan pada tahun 1988 yang selanjutnya pada 6 Agustus 1993 berganti nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading. Pada 1 Agustus 1994 Perseroan tercatat di Bursa Efek Jakarta sebagai PT.Enseval Putera Megatrading Tbk.

### Visi dan Misi perusahaan

Visi : Menjadi Perusahaan jasa distribusi dan logistik yang terintegrasi di bidang kesehatan melalui penyediaan layanan yang prima, penggunaan teknologi dan kepemimpinan yang kuat.

Misi : Meningkatkan kesehatan melalui penyediaan produk kesehatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 47 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

### Deskripsi Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, status berlangganan, lama berlangganan dan jarak Rumah Sakit dengan rumah.

**Tabel : Responden berdasarkan kelompok usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 tahun	20	42,55
2	26-35 tahun	15	31,91
3	36-45 tahun	7	14,89
4	≥ 46 tahun	5	10,64
	Jumlah	47	100,00

Sumber : Hasil Penelitian

Diketahui bahwa responden berusia 20-25 tahun sebanyak 20 orang (42,55%), 26-35 tahun sebanyak 15 Orang (31,91%), 36-45 tahun sebanyak 7 orang (14,89%) dan ≥ 46 tahun sebanyak 5 orang (10,64%). Dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah 20-25 tahun. Hal ini menunjukkan banyaknya karyawan yang masih berusia produktif, sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan.

**Tabel : Responden berdasarkan Jenis kelamin.**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	74,47
2	Perempuan	12	25,53
	Jumlah	47	100,00

Sumber : Hasil penelitian

Diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 35 orang (74,47%) dan perempuan sebanyak 12 orang (25,53%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah laki-laki. Setiap perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan, dalam kegiatannya membutuhkan tenaga kerja dengan sifat pekerjaan yang kasar, sehingga porsi karyawan pria lebih banyak dibandingkan karyawan wanita.

**Tabel : Responden berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	24	51,06
2	6-10 tahun	13	27,66
3	11-15 tahun	6	12,77
4	> 15 tahun	4	8,51
	Jumlah	47	100,00

Sumber : Hasil Penelitian

Diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang (51,06%), 6-10 tahun 13 orang (27,66%), 11-15 tahun sebanyak 6 orang (12,77%) dan > 15 tahun sebanyak 4 orang (8,51%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru memiliki masa kerja 1-5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki pengalaman yang cukup baik. Untuk mengatasi hal tersebut maka perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan. Dengan pelatihan yang diberikan diharapkan karyawan mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

## UJI INSTRUMEN

### Uji Validitas

**Tabel : Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0,642	0,288	Valid
	KK2	0,587	0,288	Valid
	KK3	0,603	0,288	Valid
	KK4	0,570	0,288	Valid
	KK5	0,513	0,288	
Kompetensi	K1	0,754	0,288	Valid
	K2	0,575	0,288	Valid
	K3	0,768	0,288	Valid
	K4	0,517	0,288	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,554	0,288	Valid
	LK2	0,472	0,288	Valid
	LK3	0,577	0,288	Valid
	LK4	0,600	0,288	Valid
	LK5	0,545	0,288	Valid
	LK6	0,561	0,288	Valid
	LK7	0,509	0,288	Valid

Sumber : Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 47 - 2 = 45 = 0,288$ .

Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > 0,288. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan ≥ 0,6, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

**Tabel : Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,6	0,798	Reliabel
2	Kompensasi	0,6	0,824	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,6	0,807	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0,6, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang diuji menggunakan angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal.

**Tabel : Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99248271
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.066
	Kolmogorov-Smirnov Z	.501
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat dilihat signifikansi sebesar 0,964. Karena signifikansi  $> 0,05$  maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikoliniertasi bida dilihat berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari

0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel : Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.736	1.359
	Lingkungan Kerja	.736	1.359

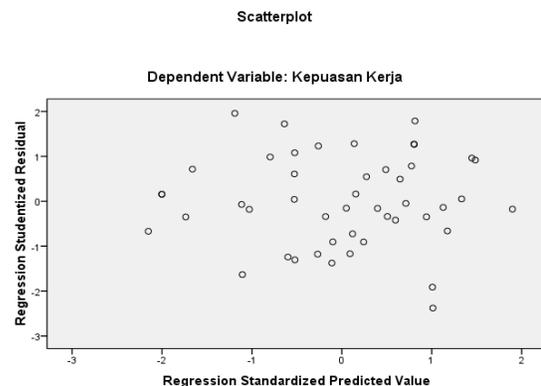
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian

Diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar  $1,359 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,736 > 0,10$ . Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

### Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber : Hasil Penelitian

Gambar diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

## AANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel : Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.344	1.827			1.283	.206
Kompensasi	.711	.129	.585		5.511	.000
Lingkungan Kerja	.224	.075	.318		2.990	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 2,344 + 0,711 \text{ Kompensasi} + 0,224 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,344. Artinya adalah apabila kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 2,344.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,711. Artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,711 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,224. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,224 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

## UJI HIPOTESIS

### Uji Koefisien Korelasi Ganda dan Determinasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi korelasi ganda (R) dan determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

**Tabel : Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>p</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.618	2.03726

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,797. Dapat diartikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru. Dan diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar

0,635. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung  $\geq$  F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, Namun jika F hitung  $<$  F tabel amaka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

Ho : Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Ha : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan sebagai berikut:

**Tabel : Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.260	2	158.630	38.220	.000 <sup>a</sup>
	Residual	182.619	44	4.150		
	Total	499.880	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel 5.13 diatas diketahui F hitung sebesar 38,220 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $k = 47 - 2 - 1$  ;  $2 = 44$  ;  $2 = 3,209$ . Dengan demikian diketahui F hitung  $(38,220) >$  F tabel  $(3,209)$  dan signifikansi  $(0,000) <$  0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ table}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, namun jika  $-t \text{ table} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$  amaka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

Kompensasi:

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Ha : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Lingkungan kerja:

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

**Tabel : Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.344	1.827		1.283	.206
	Kompensasi	.711	.129	.585	5.511	.000
	Lingkungan Kerja	.224	.075	.318	2.990	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 47 - 2 - 1$  ;  $0,05/2 = 44$  ;  $0,025 = 2,015$ .

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Diketahui nilai t hitung (5,511) > t tabel (2,015) dan Signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah semakin puas

karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin kurang puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyatuh (2008) yang menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga para karyawan pun akan meningkatkan kinerjanya dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Jadi, semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dan apabila tingkat kompensasi rendah akan menyebabkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Diketahui nilai t hitung (2,990) > t tabel (2,015) dan Signifikansi (0,005) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah

semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2009) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerja, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi di tempat kerja untuk melakukan aktifitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Suasana dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dan dapat menambah maupun mengurangi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Jadi, semakin lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dan apabila lingkungan kerja kurang baik maka kepuasan kerja akan menurun

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah sebesar 63,5%.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin kurang puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Harus adanya sistem pengupahan yang adil bagi karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, masa kerja, dan tingkat kerajinan atau kedisiplinan. Kemudian harus jelasnya sistem pengupahan sehingga karyawan tahu besarnya upah yang diterima baik itu gaji pokok, uang lembur, komisi maupun insentif.
2. Perlu adanya kegiatan yang non-formil dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti mengadakan pengajian setiap akhir bulan, *outbond* bersama, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lainnya.
3. Penelitian hanya membahas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

Flippo, Edwin. B. 2004, *Manajemen Personalia* : alih bahasa Moh Masu, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T, Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Bumi Aktara Jakarta.

Hasibuan, M, 2002, *manajemen sumber daya manusia*, penerbit, PT. Bumi Aktara Jakarta.

Martoyo, Susilo , SE. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Martoyo, K.S., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jogjakarta.

Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalia (Aplikasi dalam Perusahaan)*. Penerbit Djambatan, Jakarta.

Nitisemito, S, Alex, 2003 *Manajemen sumber daya manusia dan pengantar*, Ghali Indonesia, Jakarta.

Robbins, S.P., dan T.A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saydam, Gouzali, 2003. *Manajemen SDM (Human Resource Management)*. PT Gunung Agung Persada, Jakarta.

Simamora, Hendri 2004. *Manajemen sumber daya manusia* Edisi III STIE YKPN : Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2001. *Manajejem sumber daya manusia* dan produktifitas kerja, CV. Mandar maju, Bandung.

Sulee, 2002, “keterkaitan antara kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja pelanggan dengan kinerja perusahaan” dalam jurnal : akuntansi dan manajemen vil.2 no.2 STIE YKPN, Yogyakarta.