

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM TIRTA HITA BULELENG CABANG SERIRIT

K. R. Handayani¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: ririn@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Objek penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 6 orang dan karyawan laki-laki berjumlah 26 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) compensation on job satisfaction, (2) work environment on job satisfaction, (3) compensation and work environment on job satisfaction of employees of Perumda Airminum Tirta Hita Buleleng Seririt Branch. The object of this research focuses on the variables of compensation, work environment and job satisfaction. The subjects of this study were all employees of Perumda Tirta Hita Buleleng Seririt Branch. The population used in this study amounted to 32 people, with 6 female employees and 26 male employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results obtained in this study indicate that, (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) compensation and the work environment together have a positive and significant effect on job satisfaction. job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, compensation, work environment

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan salah satu aset berhajrga yang harus di jaga dan diperhatikan kebutuhannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan tanpa memperhatikan kebutuhannya (Fadhilah, 2010). Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan SDM.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, dimana yang bisa merasakan hanya individu yang bersangkutan dan tidak sama antara individu satu dengan yang lainnya (Rinasari, 2012). Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dan merupakan hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan karyawan itu sendiri. Locke (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan itu sendiri.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut Herzberg (dalam Ardana, dkk 2013: 22) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian yang

dilakukan oleh Rizal (2015) menunjukkan hasil jika kompensasi dan lingkungan kerja secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan tercipta dari terpenuhinya kebutuhan atau keinginan karyawan pada saat bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, yaitu apa yang diterima karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi (Siagian, 2006: 71). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Wahjono (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun non uang. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut Umar (2007: 16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayarkan langsung oleh perusahaan.

Larasati (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai pendorong utama karyawan untuk bekerja. Moyes (2006) menyatakan bahwa, gaji yang adil dan merata berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Odunlade (2012) menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 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 kerja, 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).

Selain kompensasi, terdapat satu faktor yang di duga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Robbins (1996: 181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi tempat kerja seseorang merupakan faktor yang sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang sempit, kurangnya penataan ruangan, pencahayaan yang kurang memadai, ruang gerak yang minim, serta situasi yang kurang kondusif dalam bekerja dapat memperburuk kinerja karyawan. Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Afani (2008) yaitu kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Selain itu tata ruang yang baik dan pemilihan warna yang tidak mencolok, serta tersedianya ruang gerak antara karyawan satu dengan yang lainnya akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt merupakan salah satu aset perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan sarana dan prasarana air bersih yang berkualitas. Sebagai salah satu perusahaan daerah

yang berperan khusus dalam menyumbang aset daerah bagi pemerintah Kota Seririt dan memberi sumbangan aset bagi Negara, pada umumnya perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Peningkatan kualitas perusahaan dapat di realisasikan dengan menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan sebagai dasar mencapai tujuan perusahaan, yaitu dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan dengan memperhatikan kualitas pelayanan yang tidak luput dari kualitas SDM di dalamnya.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dirasakan individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk.

Observasi langsung dilakukan di kantor Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, yang beralamat di Jl. Sudirman No.114-102, Sulanyah, Kec. Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan serta wawancara langsung kepada 32 orang karyawan yang terdiri atas 25 orang berstatus pegawai tetap dan 7 orang lainnya berstatus staf karyawan Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, dapat disimpulkan jika terjadi permasalahan pada sistem kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Jenis kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yaitu berupa gaji tetap pada karyawan yang berstatus pegawai tetap sebesar Rp.3.800.000-., dan Rp.2.500.000-., bagi karyawan yang berstatus staf karyawan. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan nominal upah minimum regional (UMR) Bali per tahun 2021 yaitu sebesar Rp.2.494.000-., Selain gaji tetap, pemberian kompensasi berupa tunjangan kesehatan, insentif berupa uang lembur, serta fasilitas kantor yang telah disediakan untuk mendukung operasional perusahaan. Karyawan menyatakan tidak ada permasalahan terhadap pemberian gaji serta fasilitas kantor. Namun, sistem pembayaran insentif berupa uang lembur yang sering terlambat, serta THR yang tidak diberikan kepada staf karyawan mengakibatkan adanya ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Adanya masalah pada pemberian insentif berupa uang lembur yang tidak tepat waktu. Jika disesuaikan dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi, pemberian insentif berupa uang lembur seharusnya diberikan sehari setelah pekerjaan itu selesai. Insentif yang diberikan kepada karyawan berupa uang lembur diberikan sesuai lamanya karyawan melakukan pekerjaan, dalam hal ini uang lembur dibayar sebesar Rp.20.000-., per jamnya. Untuk jumlah yang diberikan sudah sesuai dengan perhitungan waktu lembur karyawan. Namun, waktu yang dibutuhkan untuk mencairkan insentif tersebut jauh dari ketentuan yang berlaku. Pembayaran uang lembur baru dilakukan satu minggu setelah pekerjaan lembur selesai. Tidak hanya itu, permasalahan kompensasi juga terjadi pada pemberian THR. Perusahaan hanya memberikan THR kepada karyawan yang berstatus pegawai tetap, namun tidak halnya pada staf karyawan.

Sesuai dengan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja atau buruh di perusahaan, pada prinsipnya mewajibkan pengusaha untuk memberi THR keagamaan secara penuh kepada pekerja atau buruhnya terhitung sejak 7 hari sebelum hari raya. Namun hal ini tidak dilaksanakan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt, perusahaan tidak memberikan THR pada karyawannya yang berstatus staf pegawai. Hal ini tentu akan menimbulkan adanya rasa kecewa pada staf karyawan akibat dari ketidakadilan atas pemberian kompensasi dari perusahaan.

Ketidakpuasan terhadap sistem pemberian kompensasi ini mengakibatkan karyawan merasa kurang terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hal ini dapat berakibat pada ketidakpuasan pelanggan atas layanan yang diberikan. Tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan karyawan terhadap pelanggan melakukan transaksi langsung di

kantor pada bagian kasir dan juga penyelesaian masalah pipa yang memakan waktu cukup lama mengakibatkan pelanggan kebingungan untuk mendapatkan sumber air bersih. Kurangnya manajerial dalam pemberian kompensasi sesuai dengan harapan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja baik karyawan. Hal ini apabila tidak ditangani dengan baik tentu akan mengakibatkan banyak pengaduan-pengaduan oleh konsumen.

Simamora (dalam Adrian, 2010: 06) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap karyawan dalam hal imbalan yang diterima dari perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roring (2018) dengan variabel komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan hasil jika kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengenai permasalahan kedua yang dialami karyawan di dalam perusahaan menyangkut 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 mengakibatkan para karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Karyawan mengeluhkan masih sering adanya kesalahpahaman dalam tim akibat dari miskomunikasi dengan rekan kerja dan berimbas pada kerja sama tim yang tidak maksimal.

Menurut Gjorgji (2011) sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamminar (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong kepuasan kerja. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut. Hasil penelitian tersebut di perkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh 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). Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya, jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wongkar (2018) yang menunjukkan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja yang baik pula.

Studi ini dilakukan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. (2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. (3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah 2(dua) variabel bebas dan 1(satu) variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt berjumlah 32 orang dengan status karyawan 25 orang sebagai pegawai tetap dan 7 orang lainnya sebagai staf karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena subjek kurang dari 100 orang. Hal ini didukung dengan pendapat Arikunto dalam Syafrina (2017) yang menyatakan apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga ini merupakan penelitian populasi.

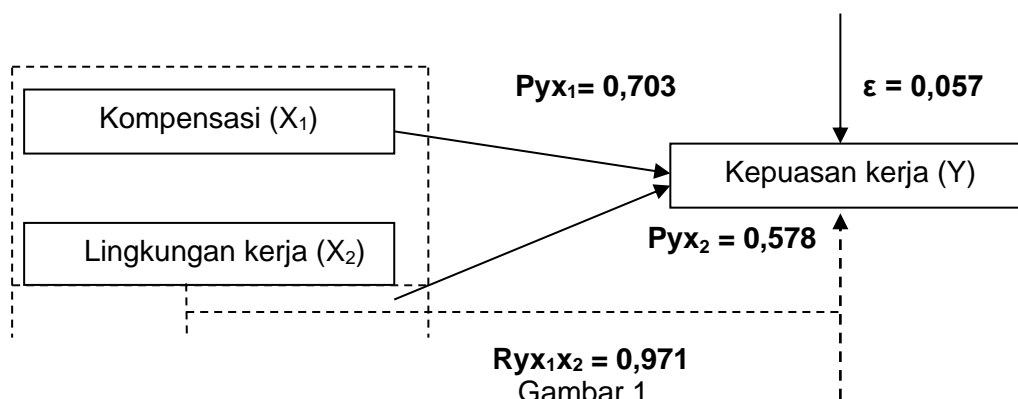
Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan pencatatan dokumen. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain, adapun beberapa sumber data sekunder adalah jurnal, publikasi pemerintah, serta situs atau sumber lain yang mendukung. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui pengisian kuesioner berupa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja oleh seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt yang berjumlah 32 orang dengan 2 status karyawan yaitu pegawai tetap dan staf karyawan.

Pada penelitian ini, kuesioner penelitian harus memenuhi syarat uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner dikatakan valid (sah) apabila pernyataan kuesioner dapat mengungkapkan hal yang akan diukur. Kriteria pengujian yaitu: (1) valid apabila $p\text{-value} < 0,05$, (2) tidak valid apabila $p\text{-value} > 0,05$, sedangkan kuesioner dikatakan reliabel (andal) apabila jawaban responden stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian yaitu: (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 , maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 , maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau konsisten. Pengolahan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 20.0 for Windows*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun persial terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt dengan metode analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda adalah analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

3. Hasil dan Pembahasan

Struktur hubungan pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1
Struktur Hubungan Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 2,843 nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) sebesar 0,695; nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,253; nilai koefisien error (ϵ) sebesar 0,057. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 2,843 + 0,695X_1 + 0,253X_2 + 0,057\epsilon$$

Interpretasi hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan (1) Konstanta sebesar 2,843 artinya apabila kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 2,843. (2) Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0,695 berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kompensasi (X_1) satu satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,695 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya

tetap.(3) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,066 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X2) satu satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,066 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (4) Nilai error (ϵ) sebesar 0,057 dengan asumsi bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2).

Nilai R² sebesar 0,943 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,943 sedangkan sebesar 0,057 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan Herzberg (dalam Ardana, dkk 2013: 22).

Hipotesis penelitian pertama adalah “ada pengaruh simultan dari kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,971$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh signifikan dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dilihat dari sumbangan pengaruhnya sebesar 94,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 94,3% kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi oleh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan pengaruh variabel lain di luar kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,057%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama secara signifikan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian pertama adalah “ada pengaruh simultan dari kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,971$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh signifikan dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dilihat dari sumbangan pengaruhnya sebesar 94,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 94,3% kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi oleh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan pengaruh variabel lain di luar kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,057%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama secara signifikan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil $P_{yx1} = 0,703$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada probabilitas 0,05, maka menolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 49,4%. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja”. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil dari $P_{yx2} = 0,578$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 33,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang mendasari kepuasan kerja yaitu 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 (pemeliharaan). Satisfiers (motivator) faktor sebagai kepuasan kerja yang terdiri atas dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggungjawab. 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). Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasaty (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai pendorong utama karyawan untuk bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriany (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah di bahas pada latar belakang, ditemukan permasalahan pada karyawan yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan lingkungan kerja. Pembayaran uang lembur yang tidak tepat waktu, pemberian tunjangan hari raya (THR) yang tidak merata, kurangnya ruang gerak, fasilitas kantor yang kurang memadai, hingga adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan yang di duga menjadi penyebab dari rendahnya tingkat kepuasan karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan jika permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja adalah penyebab dari rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang selanjutnyaberdampak terhadap penurunan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, harus dilakukan perbaikan-perbaikan yang fokus pada sistem pembayaran kompensasi dan masalah lingkungan kerja karyawan.

Permasalahan kompensasi yang harus diperbaiki pertama yaitu pada sistem pembayaran uang lembur. Pembayaran uang lembur harus dilakukan paling lambat 1 x 24 jam setelah pekerjaan lembur selesai dikerjakan. Selain itu, terkait dengan jumlah pembayaran uang lembur juga harus disertai dengan perhitungan yang transparan. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kecurigaan antar karyawan dengan dua status berbeda, yaitu pegawai tetap dan staf karyawan yang seharusnya mendapatkan uang lembur yang sama sesuai lamanya jam lembur yang diambil. Meskipun jumlah gaji yang diberikan antara dua status karyawan berbeda, namun untuk jumlah uang lembur yang diberikan adalah sama, sesuai dengan tingkat kesulitan dalam bekerja hingga lamanya waktu lembur yang dilaksanakan. Hal ini juga yang akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan lembur dengan maksimal.

Permasalahan lingkungan kerja yang berkaitan dengan ruang gerak dan fasilitas kantor yang kurang memadai. Permasalahan pada ruangan kerja karyawan yang minim ruang gerak, hendaknya dilakukan sebuah penataan kembali agar ruangan kerja memiliki akses gerak lebih banyak lagi. Permasalahan selanjutnya yaitu pada fasilitas toilet yang hanya disediakan satu unit serta tidak terdapat pembeda antara toilet perempuan dan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang merupakan seluruh karyawan dengan jumlah 6 orang perempuan dan 26 orang laki-laki. Melihat adanya perbedaan jenis kelamin disini hendaknya diadakan sebuah fasilitas toilet yang khusus disediakan bagi kedua karakteristik tersebut. Selain itu, kebersihan toilet yang tidak terjaga menjadikan karyawan enggan untuk menggunakan fasilitas tersebut. Kemudian yang terakhir yaitu hubungan yang kurang baik antar karyawan harus segera diperbaiki dengan memberikan ruang kepada setiap karyawan yang memiliki permasalahan dalam bekerja sama tim untuk mengutarakan permasalahan dan mendapatkan solusi atas masalahnya. Hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian berikutnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan Marwansyah (2012:269) menyatakan bahwa

kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2017) 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septerina (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya, sehingga akan mempengaruhi tingkat loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Permasalahan pada sistem pembayaran kompensasi yang kini terjadi pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt harus segera diatasi. Upaya yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan ini adalah dengan memberikan THR, bonus bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, serta pemberian promosi pada karyawan yang memberikan kinerja dan kontribusi baik untuk kemajuan perusahaan. Pemberian promosi berupa kenaikan jabatan atau status pegawai dari status staf karyawan menjadi pegawai tetap dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bekerja karyawan. Dilihat dari karakteristik responden dengan dua status yang berbeda yaitu 25 orang sebagai pegawai tetap dan 7 orang lainnya adalah staf pegawai. Manajemen perusahaan dapat memberikan motivasi bagi karyawan yang masih berstatus staf karyawan dengan memberikan promosi jabatan. Hal ini nantinya akan memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut hingga meningkatkan rasa puas atas imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja baiknya. Selanjutnya bagi karyawan yang sudah berstatus pegawai tetap dapat diberikan motivasi yang tentunya berbeda, motivasi dapat diberikan berupa kenaikan jabatan hingga intensif untuk karyawan dengan prestasi terbaiknya bagi perusahaan.

Dengan melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas atas imbalan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya, senantiasa akan memberikan timbal balik yang baik juga terhadap apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Begitu juga sebaliknya, apabila permasalahan demikian tidak dapat diatasi dengan baik, tentu akan menimbulkan permasalahan-permasalahan baru, salah satunya adalah rendahnya kualitas kinerja yang berhubungan dengan pelayanan pada pelanggan. Hal demikian jika terjadi dalam kurun waktu yang lama akan merusak citra perusahaan dan menghilangkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian yang terakhir diperoleh hasil jika variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Hal ini didukung oleh pendapat 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. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artha (2012) yang menunjukkan hasil jika lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Wibowo, dkk (2014) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di tempatnya bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Biasanya sikap ini akan tercermin dari bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan, serta cara karyawan bersosialisasi dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja yang ditata dengan baik sehingga memungkinkan adanya cahaya matahari yang cukup masuk ke dalam ruangan kerja, pemilihan warna cat, penataan ruangan sehingga terdapat ruang gerak yang cukup antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Permasalahan yang terjadi pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt mengenai kurangnya penataan ruangan kerja yang mengakibatkan minimnya ruang gerak antar meja karyawan, fasilitas kantor yang kurang memadai, serta adanya hubungan yang kurang baik dalam tim kerja di perusahaan. Permasalahan demikian apabila tidak ditangani dengan baik maka akan menimbulkan permasalahan lainnya. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya akan sulit berkonsentrasi dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, adanya miskomunikasi dengan sesama karyawan dalam sebuah tim kerja tentu akan berdampak pada buruknya hasil akhir dari pekerjaan tim di perusahaan.

Permasalahan demikian apabila tidak ditangani dengan baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Untuk mengembalikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan, harus dilakukan perbaikan-perbaikan yang fokus pada permasalahan yang sedang di hadapi karyawan. Penataan ruangan kerja dapat dilakukan manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memadai, penambahan fasilitas toilet perempuan dan laki-laki yang hendaknya terpisah, serta menerima semua keluhan-keluhan dan membantu memberikan solusi apabila ditemukan permasalahan dalam tim kerja di perusahaan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan sistem pembayaran kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga akan berimbas pada kinerja karyawan yang tentunya menguntungkan perusahaan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. Sistem pembayaran kompensasi berupa uang lembur yang dibayarkan kepada karyawan hendaknya dapat dikaji ulang. Pembayaran dengan jumlah yang sesuai serta memperhatikan waktu pembayarannya juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan pada diri karyawan. Selain itu, sistem pembayaran kompensasi yang sesuai juga akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt. kondisi lingkungan kerja yang kondusif, ruang gerak yang cukup, serta adanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan juga harus menjadi perhatian oleh pimpinan perusahaan. Pasalnya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai, akan berdampak pada kualitas pekerjaan dan berimbas pada penurunan kinerja karyawan.

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

Bagi perusahaan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Cabang Seririt agar memperhatikan sistem pembayaran kompensasi serta kondisi lingkungan kerja karyawan. Kedua aspek ini harus dapat dikaji ulang keadaan serta pelaksanaannya. Pasalnya, apabila

kedua hal ini tidak diperhatikan dengan baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, serta penurunan kinerja karyawan. Adapun pengaruh dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda adalah kompensasi. Maka dari itu, harus dilakukan perbaikan-perbaikan atas sistem kompensasi yang tengah terjadi di perusahaan, salah satunya adalah dengan memperhatikan sistem pemberian kompensasi berupa uang lembur yang harus diberikan tepat waktu sehari setelah pekerjaan itu selesai, memperhatikan transparansi perhitungan uang lembur, pemerataan pemberian THR terhadap kedua status karyawan di perusahaan, serta pemberian promosi terhadap karyawan berdasarkan prestasi dan lamanya pengabdian karyawan di perusahaan. Hal-hal ini apabila dapat dilaksanakan bersamaan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, tentu akan meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek serupa dengan penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan dimensi dan indikator yang lebih luas lagi. Selain itu, diharapkan adanya penelitian yang menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Daftar pustaka

- Afani, M. Zainul. (2008). *Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Ardana, Komang, dkk. (2013). *Perilaku keorganisasian*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1):h:66-80
- Andriany, Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Pederal Express) Medan. Vol.1 No 1.
- Dewi, A.A.S.K., Dwijayanti, M.N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. Vol.4. No.12
- Fadhilah, M. L. (2010). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai variabel Moderating*. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang
- Dhermawan, A.A.N.B., dkk. (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*. Vol.6, No.2
- 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.
- Hasibuan, SP, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima belas. Jakarta:BumiAksara.
- Kasmiruddin, Ramadanita R.D. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Vol.5. No.1
- Larasaty, Puja. (2005). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan. Daya Manusia FEB, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
- Lamminar R.M., Saragih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CIPTA MANDIRI WIRASAKTI. Vol 9. No 2.

- Moyes, G.D., dkk. 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). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International* 1(3), 303-314
- 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: 1522-02222
- Rahayu, dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. Vol.6, No.11
- Rinasari T. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang. Vol.10, No.4
- Rizal, Fitriana. (2015). Pengruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statistika Mitrasarana Padang. *Jurnal Universitas Taman Jiwa Padang*.
- Robbins (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi alih Bahasa Handayana, Pujatmaka*, Edisi Kedelapan. Jakarta. PT Prehallinod.
- Sardzoka, E.G., & Tang, T.L. (2012). Work-Related Behavior Intentions in Macedonia: Coping Strategis, Work Environment, Love of Money, Job Statisfaction, and Demographic Variable. *Journal of Bussines Ethics*, 108(3): pp. 373-391.
- Septerina dan Rusda Irawati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 1, Maret 2018 hlm. 13-19.
- Siagian, P Sondang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Testa, 1999. Statisfaction with Organizational Vision, Job Statisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 20 No.3. pp. 154-161
- Wahjono. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: Indeks