

LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MATARAM SAKTI CABANG MUARA BUNGO

Sri Dwi Rahayu Hasibuan^{1*}, Darham²

^{1,2}Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

Ayuhhasibuan1602@gmail.com, darhamwahid@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Kenyataan yang terjadi, lingkungan kerja dan gaji merupakan sumber-sumber kepuasan kerja hingga saat ini masih menjadi topik menarik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo dengan melibatkan seluruh karyawan, sehingga populasi dan sampel adalah sama (*sampling jenuh*). Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji memberikan pengaruh lebih dominan dari pada lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, perusahaan harus lebih memperhatikan factor gaji karyawan dibandingkan lingkungan kerja agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja; gaji; kepuasan kerja

Abstract: The factor that supports employees to work as well as possible is job satisfaction. The work environment and salary are sources of job satisfaction until now is an interesting topic. This study aims to determine the effect of work environment and salary on job satisfaction partially and simultaneously. This research was conducted at PT. Yamaha Mataram Sakti Muara Bungo Branch with the same population and sample (*saturated sampling*). This research data from primary and secondary with collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique of this research is Multiple Linear Regression. The results partially showed that salary has a more dominant influence on the work environment in increasing employee job satisfaction. Meanwhile, simultaneously the work environment and salary affect employee job satisfaction. For this reason, companies must pay more attention to the employee salary factor compared to the work environment so that employees feel satisfied at work.

Keywords: work environment, salary and job satisfaction

Article History:

Received: 09-06-2022

Revised : 13-06-2022

Accepted: 22-06-2022

Online : 29-06-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

Copyright © 2022 JMS

PENDAHULUAN

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan memberikan kinerja yang sebaik-baiknya kepada perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi atau perusahaan. (Hartatik, 2014).

Salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Untuk mempertahankan karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo harus memerhatikan tingkat kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan kunci semangat untuk tercapainya tujuan perusahaan. Variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja dan gaji. Masalah yang terjadi di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo mengenai lingkungan kerja seperti adanya suara kebisingan dari tempat bengkel service motor yang berdekatan dengan ruangan kantor sehingga mengganggu karyawan yang lain dalam bekerja. Untuk masalah gaji yang bekerja di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang

Muara Bungo dilihat dari posisi pekerjaan yang dikerjakan dan lamanya karyawan berkerja di perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Sunnyoto, 2012:210)

Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial dan nonfinansial. Menurut Luthans (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, atasan, lingkungan kerja dan rekan kerja. Faktor yang menjadi topik menarik untuk dibahas pada masa ini yaitu lingkungan kerja dan gaji.

Lingkungan kerja akan meningkatkan dan mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman yang nantinya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:35). Sedangkan menurut Jaya (2005: 104) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala sosial-

kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto dalam Fitriana Rizal, 2015:4). Adapun indikator lingkungan

kerja menurut Sedarmayanti dalam Fitriana Rizal (2015:4) yaitu: 1) lingkungan kerja fisik: penerangan / cahaya, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna dan keamanan ditempat kerja. 2) Lingkungan kerja non fisik: keharmonisan dalam lingkungan tempat kerja, hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Faktor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Moh. Agus Tulus (1996:142) gaji adalah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tepat berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013 : 85) gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara

bulanan. Gaji juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Gaji merupakan salah satu faktor yang disebut sebagai faktor yang memicu kepuasan kerja. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu, gaji harus ditentukan sedemikian rupa supaya kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dengan gaji yang diterimanya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan dalam melakukan aktivitas yang telah dibebankan diantaranya faktor lingkungan kerja dan gaji yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik yang dirasakan karyawan dan gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dilakukan maka dapat meningkatkan semangat dan kreativitas kerja karyawan, sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa lingkungan kerja dan

gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
 H_a : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
2. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
 H_a : Ada yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara parsial.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara simultan.
 H_a : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo secara simultan.

METODE PENELITIAN

Data Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo yang beralamat Jalan Lintas Sumatra KM 3, Kelurahan Manggis, Kecamatan Bathin III, Kabupaten Bungo. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo tahun 2021. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan 32 responden.

Teknik Analisis Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (X_1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti dalam Fitriana Rizal 2015:4)

Gaji (X_2) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan

kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

(Alex S Nitisemito 2002)

Kepuasan Kerja (Y) adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya. (Luthans, 2007).

Pengujian Hipotesis

Data dioah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dan dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 22.00. Data-data yang diperoleh kemudian di uji dengan cara:

Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Adapun rumus hitung menurut sugiyono (2012) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - m_0}{\frac{s}{\sqrt{N}}}$$

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait secara simultan.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan (R²) bertujuan untuk mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independent. Untuk mengetahui ini digunakan koefisien determinan (R²) berada dalam jangka 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

Rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1.	Laki-laki	20
2.	Perempuan	12
Jumlah		32

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan sebanyak 12 orang pada Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo, karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karyawan berjenis laki-laki lebih diutamakan karena pekerjaan yang ditawarkan lebih banyak pekerjaan lapangan misalnya memasarkan produk, mengantarkan barang ke konsumen sehingga lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	≤ 20 tahun	2	6,2
2.	21- 35 tahun	29	90,7
3.	36-50 tahun	1	3,1
4.	> 50 tahun	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa umur responden yang terbanyak pada umur 21-35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang responden atau 90,7%, kemudian pada umur ≤ 20 tahun, yaitu sebanyak 2 orang responden atau 6,2% dan terakhir pada umur 36-50 tahun, yaitu sebanyak 1

orang responden atau 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berusia muda dan menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja/Tahun	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	1	3,1
2	1-2 tahun	5	15,7
3	2-3 tahun	7	21,9
4	3-4 tahun	11	34,3
5	> 5 tahun	8	25
	Jumlah	32	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden banyak yang bekerja antara rentang waktu 3-4 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 34,3% , diikuti dengan responden yang bekerja dalam rentang waktu > 5 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar

25% , responden yang bekerja dalam rentang waktu 2-3 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 21,9% dan responden yang bekerja dalam rentang waktu ≤ 1 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Yamaha

Mataram Sakti Cabang Muara
Bungo bekerja dalam rentang waktu

3-4 tahun hingga > 5 tahun.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Pengujian Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.31	4.879		2.728	0.011
Lingkungan Kerja	-0.062	0.094	-0.113	-0.662	0.513
Gaji	0.681	0.22	0.53	3.1	0.004

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 22

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Sementara nilai $t_{tabel} \alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n - k$ dimana $n =$ banyak sampel dan $k =$ banyaknya variabel bebas dan variabel terikat, maka $32 - 3 = 29$ diperoleh dari t_{tabel} sebesar 2,045.

Variabel bebas Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} nya -0.662 lebih

kecil dari t_{tabel} 2,045 , berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan variabel bebas Gaji nilai t_{hitung} nya 3.1 lebih besar dari t_{tabel} 2,045 , berarti menunjukkan bahwa Gaji mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.006	2	17.503	4.894	0.015 ^b
	Residual	103.713	29	3.576		
	Total	138.719	31			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 22

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 4,894 lebih besar dibandingkan nilai f_{tabel} 3,33 dengan nilai signifikansi (sig) 0,015. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa, Lingkungan Kerja dan Gaji secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,502 ^a	0,252	0,201	1.891

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R\ square = 0,252$. Hal ini berarti memberikan kontribusi Lingkungan Kerja dan Gaji sebesar 0,252 atau 25,2% kepada Kepuasan Kerja karyawan sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial) Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = -0.662$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,045$ maka keputusannya adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan uji parsial Gaji (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.1$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,045$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Gaji (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Kemudian berdasarkan uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 4,894 lebih besar dibandingkan nilai f_{tabel} 3,33. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaji (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan berdasarkan uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaji (X_2) dapat memberikan kontribusi dalam menerangkan variabel-variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 25,2% dan sisanya sebesar 74,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Menurut Gary Dessler (2006), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih,

dan memberikan konfirmasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu atas nama Unggul Wahyu Ginanjar, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung, Kidul.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Karena didapati nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.662 < 2,045$) dan level variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,05 yaitu ($0.513 > 0,05$).

Secara parsial variabel Gaji (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Karena didapati nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.1 > 2,045$) dan level variabel Gaji lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0.004 < 0,05$).

Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaji (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Karena didapati nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($4,894 > 3,33$) dengan nilai signifikan ($0.015 < 0,05$).

Nilai R^2 sebesar 0,252 atau 25,2% . Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaji (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 25,2% dan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebagai berikut. Pertama, disarankan kepada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk memperhatikan lagi pengaturan dan penanganannya dalam getaran mekanik agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Kedua, kepada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk mempertimbangkan lagi gaji yang diberikan untuk karyawan agar karyawan merasa semangat bekerja di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Ketiga, kepada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo untuk memperhatikan Lingkungan Kerja dan Gaji agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Keempat, bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang Lingkungan Kerja dan Gaji yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Dan terakhir, Disarankan kepada peneliti lain agar menambahkan variabel bebas

selain Lingkungan Kerja dan Gaji yang mungkin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Pimpinan seluruh karyawan / karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo yang memberikan informasi dan masukan untuk membantu penulis menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management Fourteenth Edition*. London: Pearson.
- Diah, Septiana. 2011. *Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Studi kasus pada Guru Di SMA Negeri 5 Surakarta*. Universitas Sebelas Maret.
- Fauzi, 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan*. Universitas Islam Sumatera Utara
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetak Pertama Laksana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himawan, Chandra Hadinata. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rizal, Fitriana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang*. e-jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Unggul Wahyu Ginanjar. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung, Kidul*. Universitas Muhammadiyah Purworejo.