

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT.BPR SRIARTHA LESTARI DENPASAR**

**I Made Septiadi<sup>1</sup>  
W. G. Supartha<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: adiikidss@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja mengarah kepada sikap seseorang secara umum mengenai pekerjaannya. Agar setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, setiap perusahaan harus memperhatikan setiap hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar dengan mengambil sampel 56 orang yaitu seluruh karyawan PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar.

Berdasarkan hasil uji F-test, maka variabel; kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari hasil uji t-test, maka variabel kepemimpinan  $t$  hitung  $(4,308) \geq t$  tabel  $(1,671)$ , variabel komunikasi  $t$  hitung  $(2,549) \geq t$  tabel  $(1,671)$  dan untuk variabel lingkungan kerja  $t$  hitung  $(3,618) \geq t$  tabel  $(1,671)$ , adalah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.**

**ABSTRACT**

*Job satisfaction leads to a person's general attitude about his work. So that each individual has a high job satisfaction, every company must pay attention to everything that affects job satisfaction. Leadership, communication, and work environment are some of the factors that influence job satisfaction of employees in the organization. This study aimed to investigate the effect of significant variables simultaneously and partially leadership, communication, and work environment on job satisfaction of employees of PT. BPR Lestari Sriartha Denpasar by taking a sample of 56 individuals are all employees of PT. BPR Lestari Sriartha Denpasar. Based on the test results of F-test, then the variable; leadership, communication, and positive work environment simultaneously significant effect on employee job satisfaction. Judging from the results of t-test, then the leadership variable  $t$   $(4,308) \geq t$  table  $(1,671)$ , communication variable  $t$   $(2,549) \geq t$  table  $(1,671)$  and for the work environment variables  $t$   $(3,618) \geq t$  table  $(1,671)$ , is a positive and significant effect partially*

**Keywords: Leadership, Communication, Physical Work Environment and Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Dunia usaha khususnya dibidang perbankan di Indonesia sudah mulai tumbuh dan berkembang serta mendapat apresiasi baik di masyarakat utamanya dunia usaha. Perkembangan atau pertumbuhan dunia usaha, tidak terlepas dari sektor perbankan yang berfungsi sebagai penyalur dan penghimpun dana untuk masyarakat serta bertujuan membantu melaksanakan pembangunan nasional guna meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah yang lebih baik.

Perusahaan dituntut untuk bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha dengan efektif dan efisien. Keberhasilan tujuan perusahaan, tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Fungsi perusahaan satu sama lainnya mempunyai hubungan yang saling keterkaitan. Namun fungsi personalia mempunyai peran strategis diantara fungsi perusahaan lainnya. Menurut Hariandja (2005) sumber daya manusia adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi aset utama yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional. Selain sumber daya manusia, salah satu hal penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi adalah perilaku organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antar manusia dalam organisasi yang meliputi tentang

perilaku, struktur, dan proses di dalam organisasi. Perilaku organisasi menyelidiki dampak perilaku individu, perilaku kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku individu dan kelompok merancang tim kerja yang efektif dan memperagakan bagaimana pola motivasi dan kepemimpinan untuk menghasilkan *output*, adalah salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh. Maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja.

Tohardi (2007), menyatakan ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain; kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang lain supaya terarah dalam mencapai tujuan organisasi serta dengan sikap antusiasme yang tinggi. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan (Handoko, 2008). Astuti (2006) dalam

penelitiannya menyatakan kepercayaan bawahan terhadap kebijakan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, karena jika antara karyawan dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik maka dapat meningkatkan semangat kerja didalam diri masing-masing individu didalam suatu organisasi, sehingga didalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Wardhani (2008) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya komunikasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Rita (2005) juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas. Hal ini dipertegas oleh Grace Susanto (2007) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik menentukan tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi dan gejala fisik yang berpengaruh dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan seperti, kebersihan, ventilasi, keamanan, pewarnaan, ruang gerak, kenyamanan (Nitisemito, 2006). Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang diterima karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman akan tercipta kepuasan kerja

karyawan (Mochammad, 2008). Purba (2009) dalam penelitiannya menyatakan area lingkungan kerja harus sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena area kerja yang nyaman sangat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa penelitian, yang meneliti tentang kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mudiarta (2004) dengan judul “Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Rektorat Universitas Udayana”, menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari kelima faktor tersebut; penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi, dan lingkungan kerja, ternyata faktor komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Rektorat Universitas Udayana. Penelitian yang dilakukan oleh Saelan (2009), dengan judul “Analisis Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto (Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)”, menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat RSRW adalah faktor organisasi dan faktor brand image. Hal ini berarti bahwa makin tinggi kepuasan perawat terhadap kedua faktor tersebut makin tinggi pula kepuasan kerja yang akan diperoleh perawat RSRW.

Dalam membina hubungan dengan karyawan, maka manajemen PT. BPR Sriartha Lestari harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta memahami karyawan disamping memperhatikan keluhan mereka.

Mengingat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, maka perlu diadakan penelitian tentang faktor kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Sriartha Lestari.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sriartha Lestari?
- 2) Apakah kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sriartha Lestari?
- 3) Diantara kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik manakah yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Sriartha Lestari?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. BPR Sriartha Lestari berlokasi di Jalan Teuku Umar D. 122 Denpasar. Alasan yang melatar belakangi penelitian pada PT. BPR Sriartha Lestari yang merupakan usaha yang bergerak di bidang perbankan yaitu:

- 1) Adanya masalah menyangkut dengan kepuasan kerja.
- 2) Perusahaan belum pernah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja.

- 3) Kemudahan dari pimpinan perusahaan untuk mengadakan pengumpulan data di lokasi penelitian, sehingga dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.
- 4) Penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, pada PT. BPR Sriatha Lestari.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu adalah data yang diperoleh secara langsung dari PT. BPR Sriartha Lestari, dimana data tersebut langsung diamati, diteliti dan dicatat secara langsung oleh peneliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik, buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

### **Populasi dan responden**

Mengacu pada Sugiyono (2008), populasi adalah subyek atau obyek yang akan diteliti dan dapat diambil sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Sriartha Lestari sebanyak 56 orang. Dari populasi tersebut, semua karyawan diambil sebagai responden, sehingga dapat dinyatakan penelitian ini menggunakan metode sensus (Sunarto, 2007).

### **Instrumen penelitian**

Pengumpulan data menggunakan empat cara, yaitu; observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan

mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati. Teknik pengumpulan data yang kedua adalah wawancara yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau autoritas atau seorang ahli yang berwenang dalam suatu masalah. Ketiga, dokumentasi yaitu kegiatan atau proses pekerjaan mencatat atau merekam suatu peristiwa dan objek atau aktifitas yang dianggap berharga dan penting. Metode selanjutnya adalah kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Penelitian ini, menggunakan kuisisioner dengan cara memberikan pertanyaan terhadap masing-masing variable, dengan menggunakan *Skala Likert* 1 sampai 4 untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu tentang fenomena sosial yang terjadi dimasyarakat (Sugiyono, 2008).

Dalam penelitian ini untuk menguji data yang telah dikumpulkan, dipergunakan analisis regresi linier berganda, dimana analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan satu atau lebih variable bebas terhadap variabel terikat. Selain itu teknik analisis ini juga dapat mengetahui hubungan secara simultan dan parsial antar masing-masing variable serta mengetahui manakah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable terikat. Dalam analisis data digunakan



program komputer yaitu *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik responden**

Dari penelitian yang telah dilakukan di PT. BPR Sriartha Lestari gambaran dari karakteristik responden dapat diketahui melalui tiga aspek, yaitu : jenis kelamin, pendidikan terakhir dan umur.

### **Pengujian instrumen penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan *Software Statistical Package of Social Science (SPSS)* sebagai berikut.

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2008). Instrumen dalam setiap variabel pada penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada setiap variabel bernilai positif dan di atas 0,3. Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan instrumen-instrumen pada setiap Variabel dalam penelitian ini valid, karena nilai pada setiap variabel bernilai positif dan di atas 0,3.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian, pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui ketetapan jawaban kuesioner pada periode berbeda, instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, dimana dapat dilihat pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,779	Reliabel
2	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,889	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,894	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,898	Reliabel

*Sumber : Lampiran 4*

Dapat dilihat melalui Tabel 4.5 dijelaskan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis untuk menganalisis prosedur, proses dan tahapan dalam peringkatan pengamatan secara kuantitatif. Dimana pada penelitian ini analisis deskriptif dapat memberikan informasi mengenai besarnya nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif diuraikan pada Tabel 4.6 berikut.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Mean	Std. Error of Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Min	Max	Sum
x1.1	56	2.964	0.111	3	3	0.830	0.690	3	1	4	166
x1.2	56	2.911	0.118	3	3	0.880	0.774	3	1	4	163
x1.3	56	2.893	0.113	3	3	0.846	0.716	3	1	4	162
x1.4	56	3.232	0.111	3	4	0.831	0.691	3	1	4	181
x1.5	56	3.000	0.122	3	4	0.915	0.836	3	1	4	168
Kepemimpinan	56	15.000	0.457	16	18	3.417	11.673	14	6	20	840
x2.1	56	3.018	0.103	3	3	0.774	0.600	3	1	4	169
x2.2	56	3.179	0.092	3	3	0.690	0.477	3	1	4	178
x2.3	56	3.232	0.095	3	3	0.713	0.509	2	2	4	181
x2.4	56	3.054	0.093	3	3	0.699	0.488	3	1	4	171
x2.5	56	3.036	0.108	3	3	0.808	0.653	2	2	4	170
Komunikasi	56	15.518	0.386	15.5	15	2.886	8.327	12	8	20	869
x3.1	56	2.911	0.112	3	3	0.837	0.701	3	1	4	163
x3.2	56	3.214	0.104	3	3	0.780	0.608	3	1	4	180
x3.3	56	3.000	0.111	3	3	0.831	0.691	3	1	4	168
x3.4	56	3.089	0.115	3	3	0.859	0.737	3	1	4	173
x3.5	56	3.125	0.105	3	3	0.788	0.620	3	1	4	175
Lingk kerja fisik	56	15.339	0.440	17	17	3.293	10.846	12	8	20	859
y1	56	2.786	0.110	3	3	0.825	0.681	3	1	4	156
y2	56	3.179	0.102	3	3	0.765	0.586	3	1	4	178
y3	56	3.036	0.117	3	3	0.873	0.762	3	1	4	170
y4	56	3.196	0.103	3	4	0.773	0.597	2	2	4	179
y5	56	3.107	0.113	3	4	0.846	0.716	3	1	4	174
Kepuasan kerja	56	15.304	0.439	16	18	3.286	10.797	12	8	20	857

*Sumber: Lampiran 5*

Tabel 4.6 menjelaskan variabel komunikasi mendapat respon positif tertinggi dari responden karena memiliki nilai standar deviasi (tingkat penyimpangan) terkecil sebesar 2,886 diantara variabel lainnya.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Setelah data diolah menggunakan program *SPSS 15.0 for Windows*, dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 0,000 + 0,366X_1 + 0,270X_2 + 0,385X_3$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Komunikasi
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja fisik

#### **Uji Simultan (F-test)**

Pengujian terhadap parameter secara simultan dilakukan dengan uji F (F-test). Oleh karena  $F_{hitung} (42,443) > F_{tabel} (2,76)$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sriartha Lestari. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

#### **Uji Parsial (t-test)**

Pengujian parsial ini digunakan  $t_{tabel}$  dimana taraf nyata yang digunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df (n-k) = (56-4) = 52$ ,  $(0,05;52)$ , dan dapat diperoleh hasil  $t_{tabel} = 1,671$  (lampiran 9). Adapun hasil analisis statistik uji t diuraikan pada tabel 4.11

#### **Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis	Sig.
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4,308	1,671	(4,308) > (1,671)	H <sub>0</sub> ditolak	0,000
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	2,549	1,671	(2,549) > (1,671)	H <sub>0</sub> ditolak	0,014
Lingk. kerja fisik (X <sub>3</sub> )	3,618	1,671	(3,618) > (1,671)	H <sub>0</sub> ditolak	0,001

*Sumber : Lampiran 7*

### **Analisis Standardized Coefficients Beta**

Variabel lingkungan kerja fisik diketahui berpengaruh dominan berdasarkan hasil analisis *Standardized Coefficients Beta*, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan (0,385) diantara variabel bebas yang lain terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti karyawan pada PT. BPR Sriartha Lestari lebih mementingkan lingkungan kerja fisik dalam menunjang kepuasan kerjanya.

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh positif signifikan secara bersamaan dari variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sriartha Lestari.
- 2) Ada pengaruh positif signifikan secara masing – masing dari variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sriartha Lestari.

- 3) Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan diantara variabel bebas lain terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Sriartha Lestari.

### **Saran**

Pimpinan perusahaan diharapkan agar lebih terbuka dalam memberikan arahan kepada bawahan mengenai pekerjaannya. Komunikasi yang baik agar terjalin antara atasan dengan bawahan, yang akan menimbulkan hubungan yang harmonis dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Pihak manajemen PT. BPR Sriartha Lestari lebih memperhatikan hal yang terkait dengan lingkungan kerja fisik di sekitar tempat kerja, seperti misalnya melalui penataan ruangan yang nyaman, perlengkapan kantor yang tersedia, sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat pada saat bekerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Sri Rahayu Tri. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Tenaga Penjualan PT Columbia Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.10 No.2, Hal.123.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Mochammad Salani. 2008. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. DYSTAR COLOURS Indonesia. *Jurnal Universitas Gunadarma*, Vol.2 No.5, Hal 13.
- Mudiarta Utama, Wayan, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana
- Nitisemito. Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purba, Sylvia Diana. 2009. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Pekerja Lepas Pantai CNOOC SES Ltd. *Jurnal Unika Atma Jaya*, Vol.1 No.1, Hal.37.
- Rita Johan. 2005. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*. Vol.01 No.6, Hal.6.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Saelan, Christian Dion. 2009. Analisis Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto (Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Unair*, Vol.11 No.6
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol.2 No.10, Hal.1
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak. Mandar Maju.
- Wardhani, Ratna Dwi. 2008. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Bekasi. *Jurnal MBIPB*, Vol.2 No.6, Ha.197.