

# **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH MERTA SARI SEDANA DENPASAR**

**I Made Tresna Suputra Angelo Confessa<sup>1</sup>  
I Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail: angelo.confessa@hotmail.com**

<sup>2</sup>**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji regresi serempak ( $F_{test}$ ) dan uji regresi parsial ( $t_{test}$ ). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa secara simultan dan parsial menunjukkan kompensasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Saran yang dapat diajukan adalah bahwa pemberian insentif agar didasarkan pada tingkat kehadiran dan produktivitas kerja. Pimpinan perlu memperhatikan aspek penghargaan terhadap prestasi kerja dan kedisiplinan karyawan sehingga dapat menjadi contoh karyawan. Memperhatikan penerangan pada lingkungan di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan.

*Kata kunci: kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to know the influence of simultaneous and partial of compensation, leadership and the work environment to the employees' job satisfaction in PT Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Respondents in this study as much as 90 employees. The analysis technique used in this study is the analysis of multiple linear regression with simultaneous regression test ( $f$  test) and partial regression test ( $t$  test). Based on the analysis of the results obtained that the simultaneous and partial shows compensation, leadership, environmental conditions of work had an significant influence on job satisfaction employees at PT Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Advice can be lodged is that incentives to based on a level presence and productivity work. Leaders need concerning the aspect of appreciation to work performance and discipline employees so that can be good influence to employees. Having regard to the lighting on the environment in the workplace can also affect job satisfaction at the company.

*Keywords: compensation, leadership, work environment, job satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai apabila berorientasi pada laba dan mempertahankan eksistensi perusahaan dengan memanfaatkan fungsi perusahaan dan faktor produksi. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila memanfaatkan faktor produksi dengan melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan meliputi *man, money, materials, market, machine*. Pemanfaatan faktor produksi perusahaan perlu dilakukan perpaduan dengan aspek faktor produksi dengan fungsi-fungsi perusahaan yang meliputi operasi, pemasaran, sumber daya manusia, dan keuangan. Faktor produksi yaitu *man* dan fungsi perusahaan yaitu sumber daya manusia merupakan *assets* yang penting.

Kepuasan kerja menunjukkan sikap individu positif seseorang dalam pekerjaannya, sedangkan sebaliknya sikap negatif individu ditunjukkan dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi mental kerja yang menantang, kepantasan ganjaran, dukungan kondisi, dukungan rekan kerja dan kesesuaian pekerjaan dengan individunya. Hsin-Hsi Lai (2011) menyatakan bahwa kompensasi didasarkan pada tiga faktor: bayar berbasis kerja, gaji berbasis kinerja dan gaji berbasis keterampilan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, sementara bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Brikend (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi kepedulian Manajer seperti: 1) Desain pekerjaan, 2) Kompensasi, 3) Kondisi kerja, 4) Hubungan Sosial, 5) Persepsi peluang jangka panjang, 6) Pekerjaan di tempat lain, 7) Tingkat aspirasi dan kebutuhan berprestasi. Selain itu ada beberapa faktor yang lain menyebabkan Kepuasan kerja / ketidakpuasan seperti 1) komitmen organisasi, 2) Penghasilan, 3) absensi, 4) keterlambatan, 5) kecelakaan, 6) pemogokan, keluhan, sabotase dan lain-lain.

PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar adalah perusahaan dengan bidang usaha batik dengan tujuan ekspor ke Eropa, Amerika dan Australia. Hampir semua aktivitas produksinya menggunakan tenaga kerja mendorong perusahaan lebih mengutamakan karyawannya. Menjadi penyedia kain batik dengan kualitas terbaik serta menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas kerja terbaik merupakan tujuan perusahaan. PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar memiliki kompetensi tinggi untuk mewujudkan kualitas produk yang baik agar pelanggan luar negeri merasa puas. Mengingat hal tersebut maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja memberikan yang terbaik. Untuk menunjang hal tersebut di atas, sebuah perusahaan tidak hanya menuntut para karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaannya, namun harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik agar dapat mempertahankan karyawannya yang kompeten. Hal ini bukan merupakan suatu usaha yang mudah, diperlukan tindakan dari pihak manajemen secara sungguh-sungguh. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang pabrik, PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar senantiasa berupaya agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawannya.

Berkaitan dengan permasalahan kompensasi diperoleh informasi sebagai berikut: (1) Tidak adanya tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan, (2) Minimnya tunjangan makan yang diberikan perusahaan, (3) Tidak diberikan tunjangan hari tua/gaji setelah berhenti bekerja karena usia lanjut. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar, diperoleh informasi bahwa (1) Tidak adanya perhatian dari pimpinan berkaitan kepercayaan (2) Tidak adanya penghargaan atas karyawan yang berprestasi dalam kerja (3) Pimpinan tidak memberikan contoh yang baik dalam menginstruksikan suatu pekerjaan. (4)

pimpinan perusahaan belum melaksanakan rapat rutin. Suatu perusahaan hendaknya melaksanakan rapat rutin sebulan sekali. Beberapa hal yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja di PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar adalah: (1) kurang penerangan pada tempat kerja karyawan di dalam ruangan (2) Sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik karena minimnya jumlah ventilasi.

### **RUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan dari observasi dan wawancara yang menjadi permasalahan adalah, apakah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara simultan dan parsial atas penggunaan model penelitian yaitu variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang senang dan kecintaan atas pekerjaannya. Hasibuan (2007) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesesuaian dan ketepatan komunikasi dengan keahlian yang dimilikinya, keadilan dan kelayakan balas jasa yang diterima, tantangan dan hambatan bekerja, dukungan peralatan dan pelaksanaan pekerjaan, lingkungan dan suasana dalam bekerja, kepemimpinan berkaitan dengan sikap pimpinan dan monoton dan tidaknya pekerjaan. Berdasarkan berbagai teori dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan atas senang dan ketidaksenangan individu terhadap terhadap pekerjaannya atas balas jasa yang diterima sesuai dengan harapannya..

#### **Kompensasi**

Peccei (2005) menyatakan kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Menurut Ardana (2012) tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi, kepuasan kerja, disiplin, pengadaan efektif, ikatan kerjasama, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah dan stabilitas karyawan,. Simamora (2004) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

#### **Kepemimpinan**

Veithzal (2012) menyatakan kepemimpinan adalah kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang untuk bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan adalah bagian inti dari manajemen organisasi dan titik sentral aktivitas dalam suatu organisasi (Ardana, 2005). Astuti (2008) menyatakan indikator dari kepemimpinan adalah perhatian atasan terhadap kebutuhan bawahan, sikap saling menghargai, penciptaan suasana saling percaya, perasaan simpati terhadap bawahan, sikap persahabatan, sikap menumbuhkan peran serta bawahan dalam membuat keputusan, sikap mengutamakan disiplin, control dan pengarahan diri.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah merupakan sesuatu disekitar pekerja yang memiliki pengaruh dalam melaksanakan tugas yang harus dilakukan misalnya keamanan, kebersihan dan sebagainya Nitisemito (2002). Ahyari (2005) lingkungan kerja memberikan penjelasan berkaitan dengan tempat disekitar karyawan bekerja. Dalam ruang lingkup pengertian luas lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan lingkungan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam aktivitas keseharian di perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang merupakan bagian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan meliputi suhu udara, suara-suara dalam ruangan kerja, penerangan, ruang gerak dalam bekerja, penggunaan warna dalam dinding ruangan dan keamanannya.

### **Hipotesis Penelitian**

- Variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan di PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar.
- Variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar yang bergerak dalam bidang industri tekstil menghasilkan kain batik dengan kualitas ekspor, berlokasi di Jl. Jalan Danau Tondano No.44 Denpasar Provinsi Bali. Objek dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Merta Sari Sedana. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam berkaitan dengan indikator kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada 90 responden (seluruh karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana). Setelah data hasil dari kuisisioner terkumpul, maka data tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert. Sebelum dilakukan pengolahan data dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data yang kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik tersebut bertujuan untuk dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar berdiri pada tanggal 11 November 1995, beralamat di desa Ketewel Kecamatan Sukawati Gianyar. Perusahaan bergerak pada industri tekstil menghasilkan kain batik dengan kualitas ekspor. Bermula dari usaha keluarga dengan nama CV. Sari Sedana yang didirikan oleh Ni Made Darmini MSi, kini berkembang perusahaan tersebut berkembang pesat. Di dalam proses produksi perusahaan lebih banyak mempergunakan tenaga manusia dari pada mesin, sehingga dengan berdirinya perusahaan ini akan dapat lebih banyak menampung tenaga kerja. Kebanyakan dari tenaga kerja yang ditampung untuk bekerja pada perusahaan berasal dari daerah dimana perusahaan tersebut berdiri. Sehingga pengangguran

dapat dikurangi dan taraf hidup masyarakat sekitarnya meningkat, dengan adanya perusahaan. PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar memproduksi kain batik yang mengutamakan mutu dan kualitas ekspor. Bahan baku yang digunakan adalah katun dan rayon yang didatangkan dari kota Yogyakarta. Batik yang diproduksi merupakan pesanan dari konsumen dari Eropa, Amerika dan Australia, karena pesanan maka produksinya tetap berjalan sampai saat ini. Oleh karena itu perusahaan dituntut menghasilkan inovasi trend, mode terbaru dan kualitas terbaik dalam produksinya.

### **Karakteristik Responden**

Uraian tentang karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Umur responden**  
Berkaitan dengan umur responden, kelompok umur 20-29 merupakan responden yang terbanyak yaitu sebesar 50,00 persen. Kelompok umur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,11 persen merupakan jumlah responden yang paling kecil
- **Jenis kelamin responden**  
Klasifikasi menurut jenis kelamin biasanya menyebabkan seorang individu ditempatkan Berdasarkan Dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan memiliki komposisi yang hampir berimbang. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang atau sebesar 63,30 persen. Responden dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 36,70 persen.
- **Pendidikan responden**  
Berdasarkan pendidikannya responden dengan SMA yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 64,40 persen, disusul dengan berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang atau sebesar 27,80 persen. Pendidikan responden dengan jumlah responden yang paling sedikit adalah dengan pendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau sebesar 7,80 persen.
- **Masa kerja responden**  
Hasil penelitian menunjukkan responden yang paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 48,89 persen disusul responden dengan masa kerja 1 -5 tahun sebanyak 34 orang atau 37,78 persen. Responden dengan masa kerja 11-15 tahun, 16-20 dan umur lebih besar 21 tahun masing-masing sebanyak 4 orang atau sebesar 4,44 persen.

### **Uji Instrumen**

- **Uji Validitas**  
Uji ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur penelitian yang digunakan dalam penelitian tertuang dalam kuisioner. Tinggi rendahnya validitas ditunjukkan dengan melihat data yang tidak menyimpang. Nilai validitas ditunjukkan dengan korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari seluruh item pertanyaan. Nilai validitas dinyatakan layak apabila skor korelasi ( $r_{hitung}$ ) tersebut bernilai lebih besar dari 0,3. Berdasarkan olahan data dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.
- **Uji reliabilitas**  
Uji Reliabilitas menunjukkan derajat keakuratan dan ketepatan dari instrument. Pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi pada butir-butir yang ada. Penilaian dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai tersebut dikatakan telah memenuhi syarat

reliabilitas atau handal apabila *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Jadi hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan.

### Deskripsi Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang terdiri atas pernyataan atas variabel masing-masing variabel, yaitu variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

- **Kepuasan Kerja**  
Kepuasan kerja diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator kepuasan kerja yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Setelah itu data dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skor, maka dilakukan pemberian penilaian secara kontinum dengan rata-rata skor 2,95. Berdasarkan hal tersebut penilaian untuk kepuasan kerja menunjukkan katagori Baik.
- **Kompensasi**  
Setelah itu data dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skor, maka dilakukan pemberian penilaian secara kontinum dengan rata-rata skor 2,98. Berdasarkan hal tersebut penilaian untuk kompensasi kerja menunjukkan katagori Baik.
- **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator kepemimpinan yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Setelah itu data dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skor, maka dilakukan pemberian penilaian secara kontinum dengan rata-rata skor 2,93. Berdasarkan hal tersebut penilaian untuk kepemimpinan menunjukkan katagori Baik.
- **Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Setelah itu data dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skor, maka dilakukan pemberian penilaian secara kontinum dengan rata-rata skor 3,02. Berdasarkan hal tersebut penilaian untuk kepemimpinan menunjukkan katagori Baik.

### Regresi Linear Berganda

Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,656 atau 65,6 persen ini berarti nilai kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan variasi dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 65,5 persen dan sisanya 34,4 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak dijadikan dalam model penelitian ini. Persamaan regresinya adalah.

$$Y = 0,00 + 0,292 X_1 + 0,273 X_2 + 0,412 X_3$$

### Uji Asumsi Klasik

- **Uji normalitas**  
Uji ini menggunakan perhitungan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan koefisien *Kolmogorov-Smirnov* 0,711 dengan *Asymp. Sig.* 0,693. Ini berarti Nilai *Asymp. Sig.* yang lebih besar dari alpha (= 0,05). Ini berarti model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

- **Uji multikolinearitas**  
Multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai *VIF* yang tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Berdasarkan hal tersebut bahwa model ini tidak terdapat Multikolinearitas
- **Uji heterokedastisitas**  
Heterokedastisitas dinilai menggunakan model glejser. Nilai ini melihat semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute*  $e_i$ . Nilai tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $= 0,05$ ). Jadi disimpulkan model uji tersebut terbebas dari kasus heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji F

Hasil uji menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $= 0,05$ ). Ini berarti kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Dapat disimpulkan nilai bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

#### 2) Uji t

##### a. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

Hasil uji menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (3,851) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,988) dan nilai dengan  $\alpha$  ( $= 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Gaji/upah, tunjangan, insentif dan fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

##### • Pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

Berdasarkan hasil olahan data menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,369) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,988) dengan  $\alpha$  ( $= 0,05$ ). Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Perhatian, kepercayaan dalam melakukan tugas, penghargaan atas prestasi kerja, kejelasan perintah dan keteladanan pimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja.

##### • Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar.

Hasil uji menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (5,112) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,988) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $= 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Kualitas penerangan, suhu udara, pewarnaan interior, tingkat kebisingan, kebersihan dan keamanan pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

- Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar

### Saran

- Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja karena terbukti secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Perusahaan perlu memperhatikan pemberian insentif secara lebih cermati, karena penilaian skor rata-rata yang dimiliki relatif rendah. Insentif yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan dapat ditingkatkan didasari atas perhitungan yang sesuai. Perhitungan diperoleh atas dasar kehadiran, produktivitas kerja. Besaran insentif tentunya atas kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan karyawan.
- Pimpinan lebih memperhatikan aspek penghargaan serta tetap menampilkan keteladanan yang berdampak pada kinerja karyawan. Mengingat skor penilaian rata-rata terhadap penghargaan dan keteladanan yang relatif rendah, maka pimpinan hendaknya:
  - Memperhatikan aspek penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik
  - Tetap mampu menampilkan sikap keteladanan
- Pada lingkungan kerja perusahaan perlu memperhatikan penerangan di tempat kerja, karena penilaian skor rata-rata yang dimiliki relatif rendah. Perusahaan melakukan pemeriksaan tempat-tempat dimana karyawan memerlukan tingkat penerangan yang baik, misalnya di tempat pencetakan kain, pemotongan kain. Dengan adanya penerangan yang cukup, dapat mengurangi kesalahan bekerja

## DAFTAR RUJUKAN

- Acheampong, Philip, Stacey I. deShield, Hsin-Lin Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation & Work Hours on Job Satisfaction. Dalam *Journal of Institute for Research in Training & Development University Park Pennsylvania*. Hal. 1-8.
- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur penelitian*. Bina Aksara
- As'ad M. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Budiman Agus . 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Dalam *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 1(2) : h:1.
- Brikend Aziri. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. Dalam *Journal Management Research And Practice* Vol. 3 Issue 4 (2011) Pp: 77-86. ISSN 2067- 2462
- Dayo Akintayo. 2012. Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria. *Dalam Full Length Research Paper. International Research Journals*. Vol. 2(3) pp. 87-93, March 2012 ISSN: 2026-6332. 2012
- Eka Suryaningsih Wardani. 2007. Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma*. 5(3) : h:25.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. Dalam *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*. Volume 12, No. 1, June 2012
- Mudor, Hamdia. Phadett Tooksoon. 2011. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. Dalam *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 02. Hal 41 – 49.
- Obasan Kehinde. 2011. Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study. Dalam *European Journal of Humanities and Social Sciences*. ISSN 2220-9425 Volume 1, No. 1. 2011
- Peccei Riccardo. 2005. Dampak Kesamaan Gender pada Loyalitas Karyawan. Dalam *Internasional Journal University of London, King's College London*. 2(1) : h :23-34.

- Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sowmya, K. R.. N. Panchanatham. 2011. Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. Dalam *Journal of Law and Conflict Resolution*. Vol. 03. Hal. 76 – 79.
- Thoha Miftah, 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Utama Mudiarta Wayan, Ni Wayan Mujiati, dan Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Utari Wika Putri, Ni Nyoman. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Legian. *Skripsi S1 Jurusan Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana : Denpasar.
- Vithzal, Deddy. 2012. *Kemimpinan dan Organisasi*. Cetakan 9 Jakarta: PT Rajagrafindo Persada