

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SYAM
SURYA MANDIRI SURABAYA**

Rista Amanda Anas
amanda.rista20@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, subjek berjumlah 51 orang, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari uji validitas menunjukkan pengujian 4 variabel seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan uji reliabilitas dari semua variabel menunjukkan *cronbach alpha* > 0,70 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 29,177 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 0,508 + 1,460 X_1 + 1,529 X_2 + 0,966 X_3$. Terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 4,261, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 3,575, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t hitung 2,315.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan karyawan adalah peran yang sangat penting, karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Marhot Tua Effendi Hariandja, (2009:290) menyatakan bahwa salah satu yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti rasa malas, produktif, rajin dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Anarogo dan Widiyanti (dalam Putranto, 2012:2) mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan banyak faktor, dapat juga disebabkan oleh besar dan kecilnya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam kepuasan kerja karyawan adalah memperhatikan kondisi fisik sekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah. Bangun Wilson 2012: 377 menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan keamanan kerja yang dialami oleh para pekerja fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, dapat juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi satu-satunya kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan.

Adapun permasalahan yang terjadi di PT Syam Surya Mandiri Surabaya, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja sebagai Staff Admin Pembelian, bahwa setiap tahun terdapat 1-2 karyawan yang mengundurkan diri, diantaranya menyatakan karyawan tersebut telah memiliki pekerjaan baru, alasan mereka adalah karena kurang puas dengan kesempatan promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja serta kompensasi yang kurang sesuai dengan harapan mereka. Berdasarkan kajian penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya.

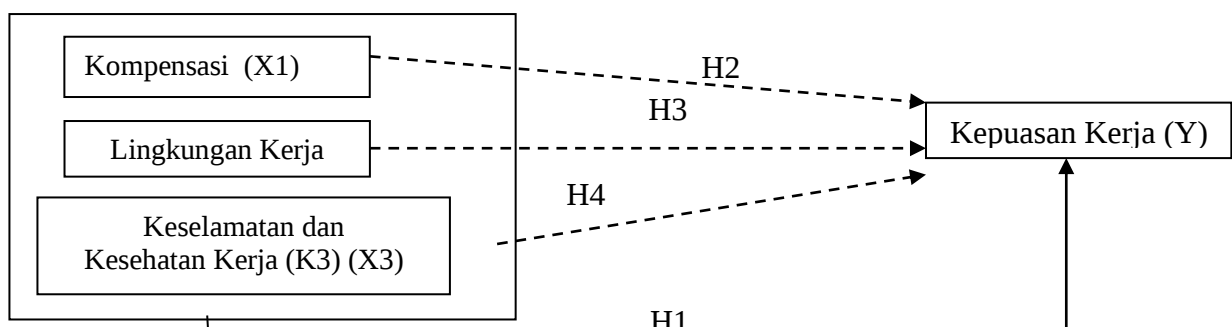
II. KAJIAN TEORITIS

Rivai (2010:741) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Sedarmayanti, 2011:28).

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental di dalam lingkungan pekerjaan. (Bangun Wilson, 2012:377).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya.
- H2 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya.
- H3 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya.
- H4 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Surabaya

III. METODE PENELITIAN

1. Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kompensasi (X1) Menurut Flippo (dalam Handoko, 2012:56)	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus
		Kompensasi Tidak Langsung	4. Pembayaran untuk Waktu Tidak Bekerja 5. Program Pelayanan Karyawan
2	Lingkungan Kerja (X2) Menurut Sedarmayanti (2011:28)		1. Penerangan 2. Temperatur Udara 3. Kebisingan 4. Tata Warna 5. Keamanan
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) Menurut Handoko (dalam Rahman, 2013)		1. Membuat Kondisi Kerja yang Aman 2. Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 3. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Sehat 4. Pelayanan Kesehatan
4	Kepuasan Kerja (Y) Menurut Luthans (2016)		1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan Kerja

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya yang berjumlah 51 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya yang berjumlah 51 orang.

3. Metode Analisis

Penelitian yang dilakukan adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas atas angket data responden. Kemudian peneliti melakukan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji F dan Uji t). Diharapkan dengan pengujian tersebut didapat hasil yang maksimal. Berikut rumus analisis regresi linear berganda yang peneliti gunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Kompensasi

$\beta_2 X_2$: Lingkungan Kerja

$\beta 3X3$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 e : Tingkat Kesalahan

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pria	23	45,1 %
Wanita	28	54,9 %
Jumlah	51	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 23 atau 45,1 % responden dan jenis kelamin wanita berjumlah 28 atau 54,9 %.

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

Tabel 4.2 Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentasi
20-30 tahun	28	54,9 %
31-40 tahun	19	37,3 %
>40 tahun	4	7,8 %
Jumlah	51	100 %

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 28 atau 54,9 % responden, sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 19 atau 37,3 % responden, dan dengan usia >40 tahun berjumlah 4 atau 7,8 % responden.

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Tabel 4.3 Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
0-5 tahun	30	58,8 %
6-10 tahun	17	33,3 %
>10 tahun	4	7,8 %
Jumlah	51	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 30 atau 58,8 % responden, sedangkan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 17 atau 33,3 % responden, dan masa kerja >10 tahun berjumlah 4 atau 7,8 % responden.

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,777	0,279	Valid
X1.2	0,701	0,279	Valid
X1.3	0,639	0,279	Valid
X1.4	0,731	0,279	Valid
X1.5	0,723	0,279	Valid

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3)			
X3.1	0,672	0,279	Valid
X3.2	0,698	0,279	Valid
X3.3	0,838	0,279	Valid
X3.4	0,775	0,279	Valid

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1	0,643	0,279	Valid
X2.2	0,678	0,279	Valid
X2.3	0,708	0,279	Valid
X2.4	0,736	0,279	Valid
X2.5	0,688	0,279	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Y1.1	0,825	0,279	Valid
Y2.1	0,840	0,279	Valid
Y3.1	0,818	0,279	Valid
Y4.1	0,755	0,279	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

Berdasarkan table 4.4 menunjukkan bahwa r hitung pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,751	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,705	5	Reliabel
Keselamatan dan	0,715	4	Reliabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Ke		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32574700
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.082
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.683

a. Test distribution is Normal.

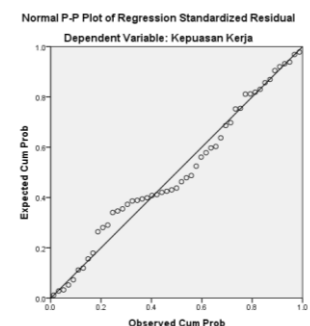
b. Calculated from data

c. Uji Multikolinieritas

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel $> 0,70$ dan dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini, reliabel.

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

3. Uji Asumsi Klasik



alitis secara Grafik

a. U
j
i

N
o
r
m

Gambar 4.2 Kurva Normal P-Plot

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.718	1.393
	Lingkungan Kerja	.728	1.373
	K3	.812	1.232

b. Uji Normalitas secara Statistik

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Tabel 4.6 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

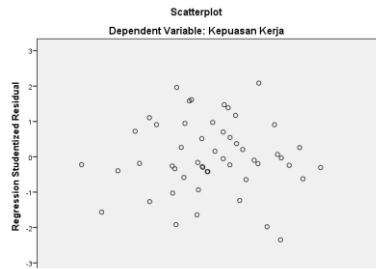
Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil pengujian berdasarkan *one sample Kolmogorov-smirnov test* dengan signifikansi 0,683 lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.7 Uji Multikolieritas kan Gambar 4.2

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $\geq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel independen ≤ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi ini dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Maka dapat

d. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

4. Analisis Linier Berganda

Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.508	1.744		.291	.772
1 Kompensasi	1.460	.343	.434	4.261	.000
Lingkungan Kerja	1.529	.428	.361	3.575	.001
K3	.966	.417	.222	2.315	.025

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,508 + 1,460 X_1 + 1,529 X_2 + 0,966 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
 X₁ = Kompensasi
 X₂ = Lingkungan Kerja
 X₃ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 e = Tingkat Kesalahan

5. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.9 Uji F (Uji Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158.092	3	52.697	29.177	.000 ^b
Residual	84.889	47	1.806		
Total	242.980	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} (29,177) sedangkan F_{tabel} (2,80) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian bahwa kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.508	1.744		.291	.772
1 Kompensasi	1.460	.343	.434	4.261	.000
Lingkungan Kerja	1.529	.428	.361	3.575	.001
K3	.966	.417	.222	2.315	.025

Tabel 4.10 Uji t (Uji Parsial)

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

- Kompensasi X1 dengan t_{hitung} (4,261) > t_{tabel} (2,0106), artinya secara parsial terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$).
- Lingkungan kerja X2 dengan t_{hitung} (3,575) > t_{tabel} (2,0106), artinya secara parsial terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat *probability value* yaitu 0,001 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$).
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X3 dengan t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (2,0106), artinya secara parsial terdapat pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,025 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,025 < 0,05$).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Simultan

Hasil penelitian dari Uji F di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Syam Surya Mandiri Surabaya dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan kebijakan organisasi, lingkungan kerja yang baik dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah sesuai dengan prosedur yang diterapkan diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Parsial

- Kompensasi : berupa gaji, insentif, bonus, hak cuti, serta pelayanan karyawan yang diberikan kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Lingkungan kerja yang baik dalam artian bersih, karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, rasa kekeluargaan yang tinggi dan fasilitas yang memadai akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan lebih bersemangat saat bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk karyawan yang diterapkan oleh perusahaan membuat para karyawan merasa dilindungi oleh perusahaan. Perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan saat melakukan dinas kerja di luar perusahaan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kesehatan serta pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi suatu hal terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja PT Syam Surya Mandiri Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Syam Surya Mandiri Surabaya dengan $F_{hitung} (29,177) > F_{tabel} (2,80)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$).
- b. Pengaruh yang positif ditunjukkan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Syam Surya Mandiri Surabaya terlihat dari $t_{hitung} (4,261) > t_{tabel} (2,0106)$ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$).
- c. Pengaruh yang positif ditunjukkan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Syam Surya Mandiri Surabaya terlihat dari $t_{hitung} (3,575) > t_{tabel} (2,0106)$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$).
- d. Pengaruh positif juga ditunjukkan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya dengan $t_{hitung} (2,315) > t_{tabel} (2,0106)$ dan tingkat signifikansi ($0,025 < 0,05$).

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Variabel yang diteliti untuk mengukur kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini hanya 3 variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.
- c. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 51 responden.

3. Saran Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan : diharapkan sebagai acuan dalam pengembangan metode belajar yang lebih efektif dan inovatif agar mahasiswa berkonsentrasi dalam belajar.

- b. Bagi Perusahaan : PT Syam Surya Mandiri Surabaya sebaiknya memberikan perhatian lebih pada sarana dan prasarana yang dapat menunjang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, seperti memperhatikan ventilasi udara di tempat kerja. Selain itu juga, perusahaan dapat mengembangkan program pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja supaya seluruh karyawan dapat mengikuti program tersebut.
- c. Bagi Peneliti di Masa yang Akan Datang : diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya dengan menambah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap KiNERJA Karyawan*. Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN. Purwokerto.
- Artikelsiana. 2017. *Pengertian Kompensasi, Tujuan, Komponen, Jenis-jenis Kompensasi*, (online), Jilid 9, No.1, (<http://www.artikelsiana.com>, diakses 20 Maret 2019)
- Aulia, N, Hamidah, N.U, dan Yuniadi, M. 2015. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (online), Jilid 46, No.1, (<http://www.administrasibisnis.studentjournal.ud.ac.id>, diakses 05 Maret 2019).
- Burhanudin. 2009. *Kompensasi Dalam Organisasi*. (Online), (<http://burhanudinujb.blogspot.com>, diakses 20 Maret 2019).
- Dwi, K. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Cahaya Samtraco Utama Samarinda*, 4(4):722 – 738.
- Fajar, R 2015. *Lingkungan Kerja, Pengertian, Jenis-jenis, Manfaat, dan Faktor-faktor yang mempengaruhi*. (online). (<http://www.theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com>, diakses 20 Maret 2019).
- Fandi, P. 2014. *Teori-teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (online). (<http://www.fandiprasetiyo.blogspot.com>, diakses 20 Maret 2019).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri. 2010. *Definisi Kepuasan Kerja*. (online). <http://www.teorionline.wordpress.com>, diakses 20 Maret 2019).
- Himawan, C.H. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Muchlisin, R. 2014. *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. (online). (<http://www.kajianpustaka.com>, diakses 20 Maret 2019).
- Ratu, W(Ed). 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Hussein, F. Yogyakarta.
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.