

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE DEPARTEMENT PADA
PT ASTRA INTERNATIONAL, Tbk - DAIHATSU BRANCH OFFICE SEMARANG**

Warastra Adhi Ramadya¹, Sudharto P Hadi², Sri Suryoko³

Abstract: This study is about the Work Environment Influence and Compensation Section on Employee Satisfaction Services Department at PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. This research was done due to the problems related to employee's satisfaction predicted caused by the work environment and compensation. The objective of this study was to determine the influence of the work environment and compensation to employee satisfaction both partially and simultaneously. With this research, it can be taken a policy about work environment and compensation so that the company's goals can be achieved with optimal. The type of research is explanatory research. The population in this study were employees of the service department both general service and body repair as many as 40 people. Sampling technique used is the census so that the entire population is used as a sample. Thus technique sample used as many as 40 people. Data collection techniques are, interview and observation. The results of this study show that work environment and compensation influenced on job satisfaction, partially or simultaneously. The result obtain by analyzing data with validity test, reliability test, t test, F test, the coefficient of determination and regression analysis. Calculations in this study using SPSS for Windows. Advice given is the company should maintain and improve the work environment that is both the physical environment, this is done by modulating the temperature in the work room so that it can support employees in work, set the level of noise, coloration that gives a fresh impression, relations between employees the fraternal relations between superiors and subordinates who can run well. Compensation is considered both direct and indirect compensation so that employees will be more satisfied in their work and performance will increase. Similar studies will be needed to add the variables apart from existing variables such as leadership, organizational culture, organizational commitment, work culture and work motivation that research on job satisfaction have become more perfect.

Keywords: work environment, compensation, job satisfaction

Abstrak: Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. Penelitian ini dilakukan karena ada permasalahan kepuasan kerja karyawan yang diduga disebabkan karena lingkungan kerja dan kompensasi yang kurang. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan diadakannya penelitian ini maka dapat diambil kebijakan tentang masalah lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Tipe penelitian yang digunakan adalah

explanatory research atau penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *service department* baik *general service* maupun *body repair* sebanyak 40 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *sensus* sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut didapat dengan menganalisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji t test, uji F test, koefisien determinasi dan analisis regresi. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows*. Saran yang diberikan adalah hendaknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada baik lingkungan fisik, hal ini dilakukan dengan cara mengatur suhu di ruangan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam bekerja, mengatur tingkat kebisingan, pewarnaan yang memberikan kesan segar, hubungan antar pegawai yang bersifat persaudaraan, hubungan antar atasan dan bawahan yang dapat berjalan dengan baik. Hendaknya masalah kompensasi lebih diperhatikan baik kompensasi langsung maupun tak langsung sehingga karyawan akan semakin puas dalam bekerja dan kinerja akan meningkat. Perlu dilakukan penelitian yang sejenis dengan menambah variabel penelitian selain dari variabel yang ada seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, budaya kerja dan motivasi kerja agar penelitian tentang kepuasan kerja ini menjadi lebih sempurna.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

Warastra Adhi Ramadya¹, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Sudharto P Hadi², Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Sri Suryoko³, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Pendahuluan

Semua perusahaan pada hakekatnya didirikan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk dapat menjalankan peranan tugas-tugas, mengoperasikan teknologi yang tersedia serta memberikan pemikiran yang inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis.

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama perusahaan yang tidak dapat tergantikan dengan teknologi apapun, semewah-mewahnya dan selengkap-lengkapnyanya fasilitas lingkungan kerja tidak akan berarti jika tidak adanya manusia yang mengatur, mengelola dan memeliharanya. Maka berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan bergantung dari faktor manusianya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang tidak senang seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi pekerjaan seperti ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil

interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2012:9), Agung Wahyu Handarudan (2013:133) dan Wendi Amsuri Nasution (2013:1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian Service Departmen kurang merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan dengan pendapat mereka tentang lingkungan kerja fisik diantaranya adalah toilet yang kecil dan tempatnya terlalu jauh, musholla yang kecil dan dianggap kurang, dan seringnya dilakukan perubahan *design lay out* peralatan sehingga sering terjadi kesulitan dalam menemukan beberapa peralatan dengan cepat yang menurut mereka mengganggu kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, karena karyawan yang dekat dengan atasan akan lebih mudah promosi dan naik jabatan dibandingkan dengan karyawan yang tidak dekat dengan atasan, terjadi persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan untuk menarik hati pimpinan, *team work* yang kurang solid karena persaingan yang tidak sehat, bagi karyawan yang kurang puas maka akan pindah ke perusahaan lain. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga sebagian mereka tidak dapat bekerja dengan optimal.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya. Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian Service Departmen kurang merasa puas dengan masalah kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini disebabkan karena beberapa hal, diantaranya adalah karena pemberian insentif yang tidak tepat waktu, jumlah pemberian insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kurangnya penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan mereka, adanya pemotongan upah yang mereka terima karena beberapa kesalahan. Sehingga berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka pada kesempatan kali ini penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang”**.

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Smith *et al.* dalam Luthan (1995 : 26), kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pekerja/karyawan berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya.

Menurut Locke (1976), Robbins (1996), Luthan (1995), Smith *et.al* (dalam Praningrum,1979) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan tersebut menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memperoleh tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang menarik.
- Gaji/ upah, Jumlah satuan gaji/ upah yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- Kesempatan promosi, Kesempatan untuk meraih tingkat atau jenjang yang lebih tinggi.
- Atasan/ supervisor, Perilaku atasan dalam mendukung bawahan, serta pengawasan dan bimbingan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahannya.
- Rekan kerja ; Seberapa pengaruh, rekan kerja dalam mendukung tugas pekerjaan serta hubungan dengan rekan kerja yang lainnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- Penerangan/cahaya di tempat kerja
- Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- Suara bising
- Dekorasi/Tata ruang

Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Anthony & Govendarajan, 2003 adalah bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Untuk mengetahui kompensasi yang tepat perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Handoko (2001 : 158), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

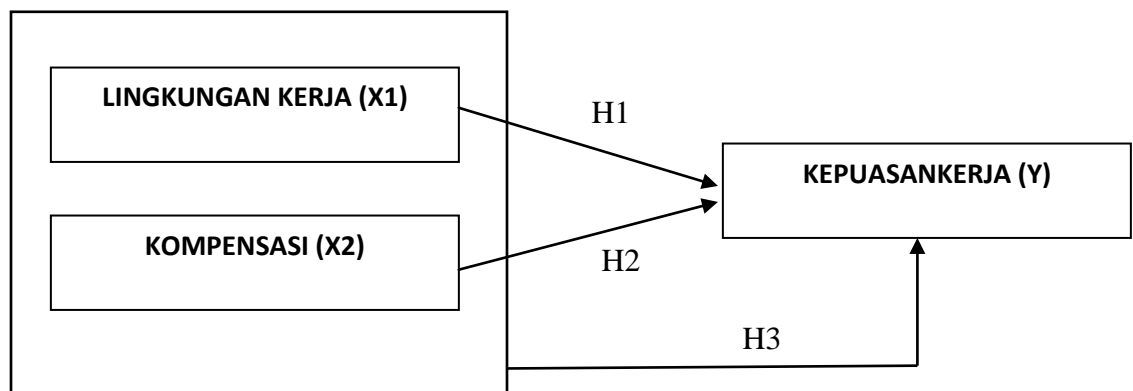
- Faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja
- Serikat karyawan
- Kesiapan untuk membayar
- Kemampuan untuk membayar
- Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
- Kendala – kendala pemerintahan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang
3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang

Gambar 1
Kerangka Hipotesis



Sumber: Analisis Pribadi, 2014

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penjelasan (*explanatory research*). atau penelitian penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian service department baik general service maupun body repair sebanyak 40 orang. Jumlah sampel sebanyak 40 responden.

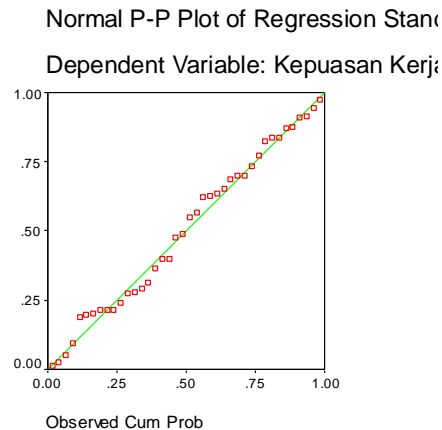
Instrumen penelitian menggunakan wawancara, kuesioner dengan skala likert 1-5 dan studi pustaka. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 16.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 16.0. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

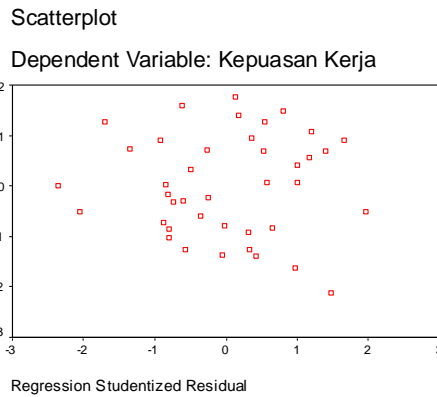
Pada uji normalitas hasil penelitian menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas. Seperti gambar dibawah :

Gambar 2
Uji Normalitas



Pada uji multikolinieritas hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF adalah sebesar 2,323 dan $2,323 < 10$ sehingga data dinyatakan bebas dari multikolinieritas, dan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pengujian scatterplot menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas, seperti gambar dibawah :

Gambar 3
Uji heteroskedastisitas



Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Uji Hipotesis	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R ²)	Koefisien Regresi	t / F Hitung	Sig	Kesimpulan
X ¹ → Y	0,813	0,661	0,950	8,610	0	H ₀ ditolak, Ha diterima
X ² → Y	0,811	0,657	0,882	8,536	0	H ₀ ditolak, Ha diterima
X ¹ , X ² → Y	0,867	0,751	0,547 (X1) 0,498 (X2)	55,904	0	H ₀ ditolak, Ha diterima

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian *Service Departmen*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,950. Hasil uji korelasi sebesar 0,813 artinya hubungan keduanya sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 66,1% yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian *Service Departmen* adalah sebesar 66,1%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,610 sehingga **hipotesis pertama** yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang” **diterima**.

Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian *Service Departmen*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,882. Hasil uji korelasi sebesar 0,881 artinya hubungan keduanya sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 65,7% yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian *Service Departmen* adalah sebesar 65,7%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,536 sehingga **hipotesis kedua** yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang” **diterima**.

Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang Bagian *Service Departmen*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,547 dan kompensasi sebesar 0,498. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,867 yang artinya sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 75,1% yang berarti besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 75,1%. Hasil uji regresi berganda menghasilkan F hitung sebesar 55,904, sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang” **diterima**. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadapkepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 8,610 bila dibandingkan dengan variabel kompensasi.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang” **diterima**. Hal ini sesuai dengan penelitian Dwi Septianto (2010) tentang “*Pengaruh Lngkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)*” bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang pertama, dapat diketahui bahwa semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang dimiliki oleh bagian *service department*, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan telah merasa bahwa pencahayaan ruangan kantor telah memadai, karyawan juga telah merasa nyaman dengan sirkulasi udara di ruangan kantor sehingga mendukung karyawan

dalam bekerja, karyawan merasa bahwa tingkat kebisingan di ruangan kantor sangat rendah sehingga karyawan dapat berkonsentrasi saat bekerja, lalu karyawan juga merasa dekorasi kantor terlihat bagus dan efisien terhadap tata ruang kantor sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Hipotesis pertama (H₂) yang berbunyi: “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Service Department PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang” **diterima**. Hal ini sesuai dengan penelitian Adhian Nugraha (2010) tentang “*Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Pattimura dan unit kerjanya)*” bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang kedua, dapat diketahui bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh bagian *service department*, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan telah merasa bahwa besaran gaji yang diterima setiap bulannya sangat memadai, tetapi karyawan merasa bahwa pembayaran insentif yang dilakukan oleh perusahaan kurang tepat waktu, karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tergolong cukup dan karyawan yang memiliki prestasi di perusahaan cukup diapresiasi oleh perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh dari salah satu variabel. Maka kedua variabel X tersebut dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk mengukur kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Service Department* PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Branch Office Semarang. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, tingkat kebisingan, dekorasi ruangan, pencahayaan dan sirkulasi udara sangat penting diperhatikan dalam ruangan kerja, karena jika ruangan kerja memiliki tingkat kebisingan yang tinggi, dekorasi ruangan yang buruk, pencahayaan yang sangat buruk dan sirkulasi udara yang buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja dari karyawan karena karyawan merasa terganggu dengan kendala-kendala yang berhubungan dengan lingkungan kerja tersebut.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat adalah:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang Pada Bagian Service Departement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya semakin baik maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang Pada Bagian Service Departement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya semakin memadai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan semakin baik persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja yang dimiliki dan semakin memadai kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Di PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang Pada Bagian Service Departement.

Saran

1. Hendaknya PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang Pada Bagian Service Departement mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada baik lingkungan fisik dan non fisik, hal ini dilakukan dengan cara mengatur suhu di ruangan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam bekerja, mengatur tingkat kebisingan, pewarnaan yang memberikan kesan segar, hubungan antar pegawai yang bersifat persaudaraan, hubungan antar atasan dan bawahan yang dapat berjalan dengan baik.
2. Hendaknya PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang Pada Bagian Service Departement memperhatikan masalah kompensasi baik kompensasi langsung maupun tak langsung sehingga karyawan akan semakin puas dalam bekerja dan kinerja akan meningkat.
3. Perlu dilakukan penelitian yang sejenis dengan menambah variabel penelitian selain dari variabel yang ada seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, budaya kerja dan motivasi kerja agar penelitian tentang kepuasan kerja ini menjadi lebih sempurna

Daftar Referensi

Agung, Wahyu Handaru, 2012, *Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intense turnover pada divisi PT Jamsostek*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012 1

- Amsuri Nasution, Wendi. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan*. <http://ibbi.ac.id/ibbiacid/bahan/Wendi-Amsuri-Nasution-2.pdf>
- Anas, Khaidir. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), pp: 1-11.
- Adrian Nugraha, 2012, Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya). Skripsi. Tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*, Seri Umum. Sumber DayaManusia. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Anthony, R. N. dan V. Govindarajan. 2003. *Management Control System*. McGraw-Hill Education: Irwin
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Dwi Septianto, 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang). Skripsi. Tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Fauzi, Setya Nur, 2010, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Survey di Kantor Akuntan Publik Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta*. Jurnal Skripsi. Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartika Tri Rahmawati. 2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra Cabang Pasuruan Kota. *Jurnal Ekonomi*.
- Luthans, Fred. 1995. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, AP, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Praningrum. 1997. "*Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Usaha Kecil Batik DIY*". Thesis. Msi-UGM Yogyakarta.
- Ristiana, Nunung, 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Skripsi. Tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta : Penerbit Indeks Kelompok Gramedia,.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.