

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN PADA KEPUASAN KARYAWAN DI PT LANGGENG JAYA PLASTINDO SURABAYA

Oleh:

Ahmad Rifai¹⁾, Dihin Septyanto¹⁾

E-mail: taamara.jaya@gmail.com

¹⁾ Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul

ABSTRACT

The rapid development of the company towards the industrialization process by using advanced technology in the present and in the future would require the availability of natural resources, capital and technology. Human resources is one of the company's assets that are invaluable. Human resources play a major role in running the company's life. If the human resources have a high job satisfaction and support of the leadership , the company will grow and eventually be able to produce a good achievement for the company. This research aim to determine the effect of financial compensation, non-financial compensation, work environment, and job satisfaction in the leadership of the PT Lasting Jaya in Plastindo in Surabaya.

This research case studies form the research conducted at the location of PT Jaya Lasting Plastindo in Surabaya, research time in August 2013 the number of samples that will be used by using the formula of solving is a total of 101 respondents. Results showed no effect of financial compensation to job satisfaction, the influence of nons compensation to job satisfaction, work environment influences on job satisfaction, and no leadership influence on job satisfaction. Regression analysis showed that job satisfaction is influenced by financial compensation, non-financial compensation, work environment, and leadership together for 80.4% and the remaining 19.6 % is influenced by other factors.

The findings of the study indicate that factors such as financial compensation, salaries, benefits and pension funds provide the most dominant influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Financial compensation, non-financial compensation, workplace environment, leadership, job satisfaction.*

A. Latar Belakang

Pesatnya pengembangan menuju proses industrialisasi dengan menggunakan teknologi mutakhir di masa kini maupun masa datang tentu membutuhkan tersedianya sumber daya alam, modal dan teknologi. Akan tetapi, hal tersebut bukan merupakan jaminan bahwa kemajuan perusahaan dapat diraih secara gemilang. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga sangat menentukan, terlebih lagi

peranan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk menggerakkan bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas

B. Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya
2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya
3. Mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja

E. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya¹. Sedangkan menurut Sedarmayati, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja perusahaan memiliki beberapa unsur yang menjadi hal-hal penting yang menjadi nilai ukur suatu lingkungan kerja seperti tingkat pencahayaan, temperatur, warna, kualitas fasilitas kerja, udara, tata ruang, dan keamanan

¹ Alex S. Nitisemito. *Manajemen personal; manajemen sumber daya manajemena*, jakarta : ghalia indonesia., 2000. p183

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

F. Kepemimpinan

Menurut Hadari Hanawi kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu². Pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan

Menurut Dubrin, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai³.

G. Kompensasi

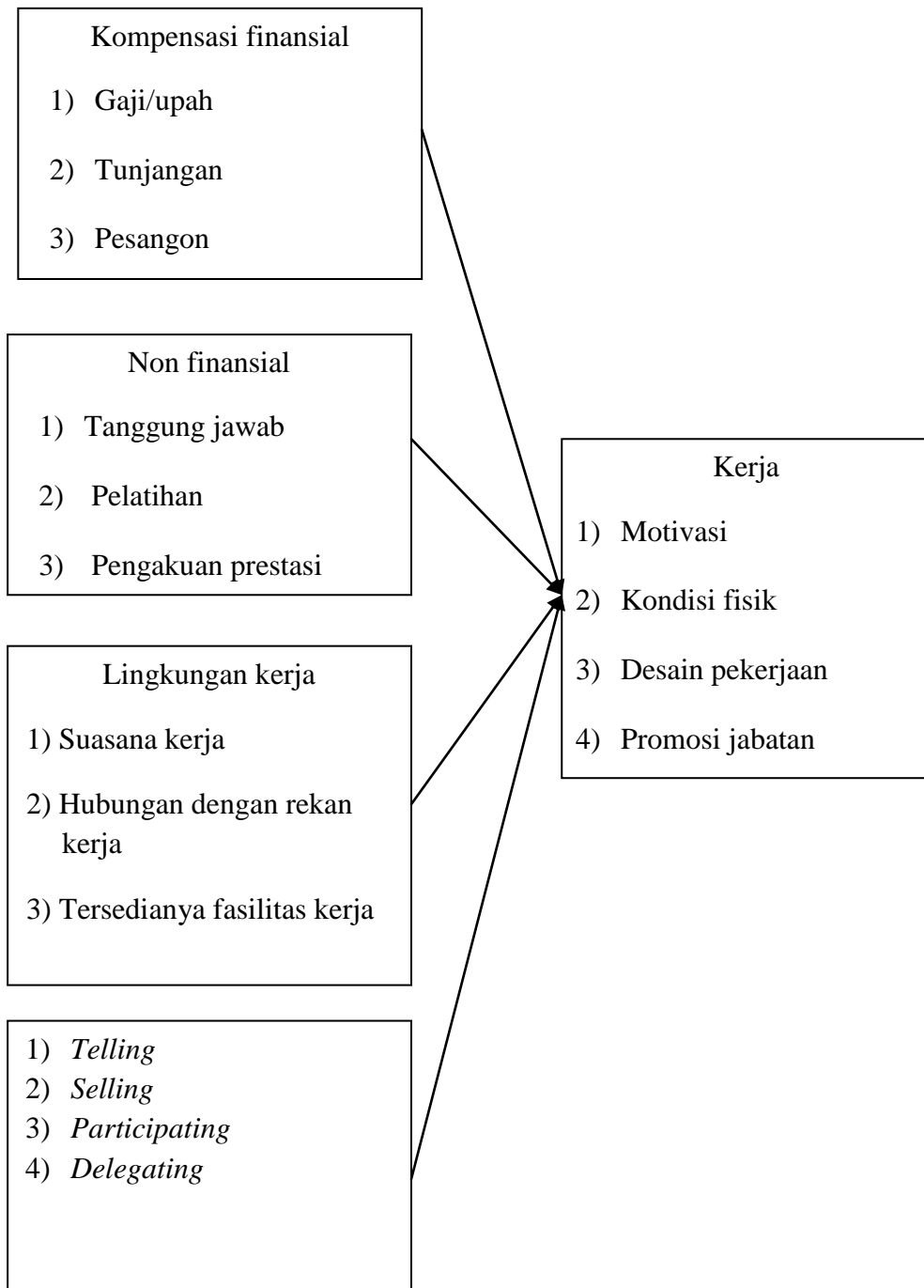
Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Semakin tepat jumlah pemberian upah, gaji, insentif dan tunjangan serta penyediaan fasilitas yang memadai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pemberian upah, gaji, insentif dan tunjangan yang tidak tepat (tidak sesuai dengan kinerja karyawan) serta penyediaan fasilitas yang tidak memadai akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Ivancevich, kompensasi adalah balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari 2 (dua) bentuk, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Untuk balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan.

² H. Hadari Hanawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (yogyakarta : gajah mada university press). 2003. p25

³ Dubrin, Andrew.. *Leadership (terjemahan)*. Edisi kedua. Jakarta: Prenada Media, 2005 p3

H. Kerangka Pikir



I. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. H_{01} : Diduga kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial
 H_{a1} : Diduga kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. H_{02} : Diduga kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan
 H_{a2} : Diduga kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan

J. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Langgeng Jaya Plastindo di Surabaya, Waktu penelitian dimulai dari Agustus 2013.

K. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya yang berjumlah total 134 orang.

Sampel adalah sebagai populasi yang diselidiki. Dalam penelitian ini untuk memenuhi responden tidak semua populasi dijadikan sampel, mengingat populasi sulit untuk ditemui. Penentuan ukuran jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin, metode ini menggunakan rumus sebagai berikut⁴ :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran penelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir.

Total sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,05)^2} = 100,37 = 101 \text{ responden}$$

Sehingga jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 101 orang responden

⁴ husein umar, Riset pemasaran & perilaku konsumen, pt gramedia utama, jakarta, 2005. p 146

L. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan:

a. Data Primer

Data yang diperoleh finansial dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari wawancara serta dari hasil kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya serta dari buku-buku ilmiah, journal dan internet untuk mendukung penelitian ini.

M. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan wawancara finansial dengan responden dengan mengajukan pertanyaan mengenai kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh karyawan secara objektif.

N. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁵. Pada pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner diberikan kepada 30 responden diluar sampel yang diteliti. Pengujian dilakukan pada PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah⁶.

Untuk menguji validitas ini dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r hitung tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dengan taraf signifikan 5% item dianggap valid jika nilai r hitung $> 0,361$

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur Reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* karena menggunakan skala likert. Dimana secara umum yang dianggap *reliable* apabila nilai alfa cronbachnya $> 0,61$

⁵ Ibid, p109

⁶ Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2002. p56

Rumusnya adalah⁷ :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ = Reliabilitas Instrumen
- K = Banyaknya butir Pertanyaan
- S σ² = Jumlah varian butir
- S² = Varian total

O. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linear berganda pada penelitian ini. Metode analisis linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X₁), Kompensasi non finansial (X₂), Lingkungan kerja (X₃), dan Kepemimpinan (X₄) Menurut Sugiyono model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:⁸

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan: Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi non finansial

X₃ = Lingkungan kerja

X₄ = Kepemimpinan

P. Uji Hipotesis

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima. Dalam analisis regresi ada 2 jenis kriteria ketepatan yaitu:

a. Uji-F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel terikat. Uji -F digunakan melihat secara serempak variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X₁),

⁷ Triton P.B, *SPSS 13.00 Terapan : Riset Statistik Parametrik*. Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006, p248

⁸ Ibid, 2005, p211

kompensasi non finansial (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Q. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t merupakan pengujian dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho: $b_1=b_2=0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Ho: $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

R. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,361 sehingga keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item tersebut dapat mewakili apa yang akan diteliti.

Untuk uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach alpha pada perhitungan adalah sebesar 0,944 nilai ini lebih besar dari nilai pembanding yaitu 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner telah lulus uji reliabilitas.

S. Deskriptif hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa secara keseluruhan responden menganggap pernyataan dalam kuisisioner cukup baik terlihat dari rata-rata jawaban responden yang berada diatas 3 untuk seluruh pernyataan yang diajukan.

T. Uji Regresi

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,047 + 0.496 X_1 + 0.127X_2 + 0.162 X_3 + 0.227X_4$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan akan bernilai $- 0,047$ jika perusahaan tidak melaksanakan atau memberikan kompensasi finansial, non finansial, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik. Hal ini menunjukkan jika tidak ada kompensasi finansial, non finansial, lingkungan kerja dan kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
2. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,496 jika kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan
3. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,127 jika kompensasi non finansial meningkat sebesar satu satuan
4. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,162 jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan
5. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,227 jika kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan

Dari persamaan regresi tersebut diatas terlihat bahwa variabel yang memberikan pengaruh paling besar adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial menjadi variabel terbesar yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya, disebabkan dari latar belakang pendidikan mayoritas pegawai di

perusahaan ini. Dimana pada PT Langgeng Jaya Plastido merupakan perusahaan padat karya yang masih banyak menggunakan tenaga, sehingga dari 134 karyawannya sebanyak 52 orang berpendidikan SMU dan 41 orang memiliki pendidikan dibawah SMU. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung akan memfokuskan diri terhadap jumlah gaji yang mereka terima (kompensasi finansial) bagi mereka yang terpenting adalah berapa banyak uang yang bisa mereka bawa pulang, sehingga pada penelitian ini kompensasi finansial lah yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Langgeng Jaya Plastido Surabaya.

U. Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil perhitungan diperoleh pula hasil analisis uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dari t hitung sebesar $10.476 > 1,69$ dan nilai sig $.000 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis ini terbukti atau dapat dikatakan ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Dari persamaan regresi diketahui bahwa Variabel kompensasi finansial merupakan variable yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini. Kondisi ini diindikasikan terjadi karena latar belakang pendidikan karyawan PT Langgeng Jaya Plastido Surabaya yang masih rendah (SMU ke bawah)
2. Terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dari t hitung sebesar $2.426 > 1,69$ dan nilai sig $.017 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis ini diterima atau dapat dikatakan ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil persamaan regresi diketahui bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh terkecil dibandingkan variable lainnya ini dapat dimaklumi karena latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan yang max SMU mengakibatkan para karyawan tidak terlalu peduli dengan kompensasi non finansial yang berupa variasi tugas, kesempatan mengikuti pelatihan atau pun pengakuan atas prestasi kerja mereka.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari t hitung sebesar $4.106 > 1,69$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis ini terbukti atau dapat dikatakan ada pengaruh dimensi *responsive* terhadap kepuasan konsumen. Lingkungan kerja yang baik secara disadari ataupun tidak akan membuat para karyawan nyaman dalam bekerja dan akan menimbulkan rasa puas. Dalam penelitian ini lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, hanya saja kontribusinya terhadap kepuasan tidak sebesar kompensasi finansial dan kepemimpinan.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dari t hitung sebesar $2.744 > 1,69$ dan nilai sig $.007 < 0,05$ sehingga untuk hipotesis ini diterima atau dapat dikatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil persamaan regresi diketahui variable kepemimpinan memberikan kontribusi kedua terbesar setelah kompensasi finansial, ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan tidak akan merasa diperintah dengan semena-mena dan tingkat kesalahan akibat instruksi yang kurang jelas pun dapat diminimalisasi.

V. Uji Hipotesis Simultan

Dari table diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $103,431 > 3,61$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya Plastindo diterima, atau dengan kata lain terbukti ada pengaruh keempat variabel tersebut diatas.

Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama pelaksanaan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

W. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diketahui:

1. Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja di PT Langgeng Jaya Plastindo, ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja di PT Langgeng Jaya Plastindo, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Langgeng Jaya Plastindo, dan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Langgeng Jaya Plastindo yang dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Dimana dari hasil persamaan regresi diketahui variable yang paling mempengaruhi adalah kompensasi finansial, diikuti oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan terakhir yang memberikan pengaruh terkecil adalah kompensasi non finansial
2. Ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya Plastindo yang dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

X. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya harus benar-benar memperhatikan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan UMR, meningkatkan tunjangan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya serta memberikan uang pensiun bagi karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Karena kompensasi finansial merupakan variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kepuasan
2. PT Langgeng Jaya Plastindo, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya
3. PT Langgeng Jaya Plastindo menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif seperti penerangan ruang yang diperbanyak dan pengaturan ventilasi yang diperbaiki dengan menambah beberapa unit *exhaust fan*.
4. Pimpinan PT Langgeng Jaya Plastindo hendaknya lebih memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide dan lebih mendengarkan aspirasi karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Wexley & Yuli dalam buku A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung., 2007
- Frederick Herzberg dalam Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta. 2006
- Gatot, Dewi Basmala dan Wiku Adisasmito. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon.*
<http://www.Journal.ui.ac.id/?hal=download&q>
- H. Hadari Hanawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta : Gajah mada University Press). 2003
- Mochammad Salani. 2010. *Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi pt. Dystar colours indonesia.*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009
- Sihombing., *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.depdiknas.go.id>, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung. 2005.