



AKTUAL Jurnal Ilmu Ekonomi dan Soisal

Jurnal AKTUAL, Volume 22, Number 1, Juni 2024

P-ISSN: 1693-1688; E-ISSN: 2723-1690, pp. 5-12

<https://jurnal.stietrisnanegara.ac.id/index.php/trisnariset>

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH
(LPI) DI KABUPATEN OKU TIMUR**

Novitasari, Wihana, Solikhan

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belintang, OKU Timur, Sumatera Selatan

Email: novitasari.ew13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Laju Perdana Indah (LPI) Kab. OKU Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dengan model skala Likert. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 134 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif dan signifikan antara kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Laju Perdana Indah (LPI) Kab. OKU Timur. Selain itu berdasarkan model analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, PT. Laju Perdana Indah Kabupaten OKU Timur.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and occupational health and safety (K3) on job satisfaction among employees at PT. Laju Perdana Indah (LPI) Kab. East OKU. The research method used is a quantitative approach with a descriptive research design. The data collection method uses a questionnaire on compensation, occupational health and safety, and job satisfaction with a Likert scale model. The subjects in this research involved 134 employees. The research results show that there is a very positive and significant influence between compensation and occupational health and safety on job satisfaction among employees at PT. Laju Perdana Indah (LPI) Kab. East OKU. Apart from that, based on a simple regression analysis model, it shows that there is a positive and significant influence of compensation on job satisfaction. Then there is a positive and very significant influence between occupational health and safety on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Occupational Safety and Health (K3), Job Satisfaction, PT. The Indah Prime Run of East OKU Regency.

I. PENDAHULUAN

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga

bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan Human Investment, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, Mochammad dan Gunawan, 2014).

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Neni (2005) menyatakan bahwa pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005).

Mangkunegara (2004) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya dari faktor pekerjaannya. Faktor pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang diperhatikan perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi (Muhadi, 2007).

Menurut Supatmi, Umardan Hamidah (2013) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum masih tergolong tinggi. BPJS Ketenagakerjaan mendata selama 2024 jumlah peserta yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 129.911 orang. 69,59 persen kecelakaan terjadi didalam perusahaan saat pekerja bertugas, 10,26 persen diluar perusahaan, dan sekitar 20,15 persen pekerja mengalami kecelakaan lalu lintas. Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Endroyo, 2006).

PT. Laju Perdana Indah (LPI) di Kabupaten OKU Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memerlukan perhatian serius terhadap faktor-faktor tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Laju Perdana Indah pada tanggal 16 Agustus 2024 menyatakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesanggupan perusahaan dalam membayar dan menyediakan tunjangan kompensasi tersebut. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai program kompensasi dan K3, masih terdapat tantangan dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal di kalangan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Laju Perdana Indah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Laju Perdana Indah.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 134 orang karyawan PT. Laju Perdana Indah OKU Timur. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan sederhana. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji korelasi parsial aspek-aspek variabel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan beberapa cara, yaitu :

1. Kuisioner Kompensasi
Yaitu kuesioner terdiri dari beberapa bagian yang masing-masing berfokus pada variabel yang diteliti. Bagian ini mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan berbagai aspek kompensasi yang diterima oleh karyawan, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya.
2. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
Bagian ini berisi pertanyaan mengenai penerapan K3 di tempat kerja, termasuk pelatihan keselamatan, kontrol lingkungan kerja, dan sosialisasi mengenai keselamatan.
3. Kepuasan Kerja Dengan Model Skala Likert
Bagian ini mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, termasuk aspek pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Penggunaan skala Likert ini memungkinkan responden untuk memberikan penilaian yang lebih nuansa terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan pandangan dan pengalaman karyawan secara lebih akurat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, dengan $F_{hitung} = 15,035$ ($F_{hitung} > F_{tabel} = 3,07$), $R^2 = 0,322$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini

berarti semakin tinggi tingkat kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Laju Perdana Indah OKU Timur.

Sumbangan efektif yang disumbangkan variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 32,2 persen ($R^2=0,322$). Hal ini berarti 32,2 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini bermakna terdapat 67,8 persen faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2004) factor tersebut yaitu factor psikologis, fisik dan sosial. Faktor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengansis temnilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009).

Hal ini dibuktikan pada penelitian ini, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Laju Perdana Indah Kab. OKU Timur dengan $\beta = 0,160$; $t_{hitung} = 2,012$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97783$) dan $p = 0,046$ ($p < 0,05$). Hal ini juga didukung penelitian Ernawati (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat diartikan apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Dengan adanya peningkatan kompensasi bagi karyawan maka diharapkan kepuasan karyawan akan tercapai. Jika kompensasi yang diberikan karyawan memadai dan sesuai dengan harapan karyawan maka perusahaan akan menghasilkan hasil produksi yang optimal.

Kemudian pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $\beta = 0,507$; $t_{hitung} = 7,840$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97783$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja seseorang maka makin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahim (2013) bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi *Tea Based Beverage (TBB) factory* PT Unilever Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

Pada hasil analisis regresi multivariat model penuh didapatkan hasil bahwa aspek gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, sosialisasi laporan statistik kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling dan *employee assistance program* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri (dengan $F=4,752$; $R^2=0,320$ dan $p= 0,000$), pengawasan (dengan $F = 4,747$; $R^2 = 0,321$ dan $p = 0,000$), teman sekerja (dengan $F=5,462$; $R^2 = 0,351$ dan $p = 0,000$) dan promosi (dengan $F= 6,663$; $R^2=0,398$ dan $p = 0,000$). Setiap karyawan secara obyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan, Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Pada hasil analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa aspek gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek pekerjaan itu sendiri (*work itself*) dengan $F=18,714$; $R^2=0,302$ dan $p = 0,000$. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan gaji, inspeksi dan disiplin kerja serta konseling makan karyawan akan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suhaji (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Pada aspek peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek pengawasan (*supervision*) dengan $F=11,285$; $R^2=0,207$ dan $p=0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan melalui tindakan pengawasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, aspek sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek teman sekerja (*workers*) dengan $F = 21,855$; $R^2= 0,250$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sosialisasi mengenai statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja yang baik dari perusahaan akan menghasilkan proses interaksi antar pegawai sehingga meningkatkan kepuasan teman sekerja. As'ad (2004) berpendapat faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dimana untuk terjadi masalah rekan kerja karyawan akan kompak dengan adanya kerjasama.

Kemudian aspek sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek promosi (*promotion*) dengan $F= 33,811$; $R^2=0,340$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sosialisasi dan kontrol lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap persepsi tentang lingkungan kerjanya sehingga karyawan memiliki kesempatan dalam mengembangkan karir dan secara langsung akan mempengaruhi promosi jabatan mereka.

Secara keseluruhan, penulis menyadari bahwa penelitian ini belum mencapai sempurna yang disebabkan oleh masih banyaknya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian. Salah satunya adalah adanya kemungkinan aitem mengandung *social desirability*, yaitu isi aitem sesuai dengan keinginan sosial secara umum atau dianggap baik oleh norma sosial, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk disetujui oleh semua orang. Hal ini dikarenakan dalam menjawab subjek lebih berpikir secara normatif, bukan karena adanya kesesuaian dengan dirinya (Azwar, 2007).

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas maka penulis mengambil kesimpulan yaitu :

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah kompensasi dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). PT. Laju Perdana Indah (LPI) di Kabupaten OKU Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri. PT. Laju Perdana Indah menyatakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti membayar dan menyediakan tunjangan kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, berdasarkan model analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidak jelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1). 40-69.
- Anggraeni, C. S. D., Musadieg, M. A., M. & Hakam, S. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (1)1. 132- 140.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bamber, E. M. & Iyer, V. M. 2002. Big 5 Auditor's Professional and Organizational Identification. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2). 21-38.
- Boiman, P.K.& Surya, R.A.S.2013.Analisis Pengaruh Pelaksanaan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Inspektorat se-Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*, 21(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I G. A. & Utama, I W. M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6 (2). 173-184.
- Endroyo, B. 2006. Peranan Manajemen K3 dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 3(1). 8-15.
- Engko, C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1). 1-12.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, J & Jones, G. 2002. *Organizational Behaviour, 3rded*. USA: Prentice- Hall Inc.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M.T.E.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indriantoro, N. & Bambang S. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Gajahmada.
- Ilham. 2002. Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. *Skripsi Fakultas Teknologi Pertanian*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Kemenaker. 2005. *Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kemenaker RI.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2).
- Kreitner, R.&Kinicki, A.2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Luthans, F.2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*.Yogyakarta:Andi Offset.
- Maffin, C.& Dlodlo, N.2014.The Relationship Between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Employees in A Public Organization. *Journal of Industrial Psychology*, 5A. 2-3.
- Mahdi, A .F.,Zin, M.Z.M.,Nor,M.R.M.,Sakat,A.A.,&Naim,A.S.A. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9). 1518-1526.

- Mangkunegara, A.P.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M.2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia. Mardalis. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Mondy, R.W.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Muhadi. 2007. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro). *Jurnal Thesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nawab, S. & Bhatti, K. K. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8). 25-32.
- Neni, L. 2005. Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang). *Skripsi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIKUBANK*.
- Odunlade, R.O.2012. Managing Employee Compensation and Benefitsfor Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 714.
- Payakachat, N., Ounpraseuth, S., Ragland D., & Murawski M.M. 2011. Joband Career Satisfaction Among Pharmacy Preceptor. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 75(8). 2-5.
- Rahim,H.A.2013. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unilever (Studi Pada Tea Based Beverage (Tbb) Factory Unilever Indonesia Di Cikarang, Bekasi). *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, 1(4).
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P.2002.*Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi.Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sanda, F.M. ,Engkeng, S., & Rumayar A. A. 2016. Hubungan Antara Supervisi Dan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmiah Farmasi*, 5(1). 224-231.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabetha.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1). 25-37.
- Tallo, J. 2015. 2014, *BPJS Mendata Angka Kecelakaan Kerja Masih Tinggi*. <http://photo.liputan6.com/ekonomi/2014-bpjs-mendata-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi-2158074> (diakses pada 18 April 2016).
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Mandarmaju.
- Umar, H.2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

- Yusuf, R. M., Eliyana, A., & Sari, O. N. 2012. The influence of occupational safety and health on performance with Job satisfaction as intervening variables: A study on the production employees in PT Mahakarya Rotanindo, Gresik. *American Journal of Economics*. 136-140.