

**Vera**

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA, veravincen22@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh sebanyak 45 responden. Alat analisis data menggunakan bantuan program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows version 25* yang meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda serta Uji Hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel valid dan reliabel, tidak terdapat multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan model memenuhi asumsi normalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh, variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh, serta ketiga variabel juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja fisik, kompensasi, ambiguitas peran, kepuasan kerja*

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the influence of the physical work environment, compensation, and role ambiguity on job satisfaction of employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh. The sampling technique uses census techniques. The population in this research are all employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh as many as 45 respondents. The data analysis tool uses the help of a computer application program namely SPSS for Windows version 25 which includes Validity and Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Regression Analysis and Hypothesis Tests.*

*The results of this study indicate that all variables are valid and reliable, there is no multicollinearity, heteroscedasticity does not occur and the model meets the assumption of normality. The results of this study indicate that physical work environment variables have a positive and not significant effect on job satisfaction of employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh, the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh, role ambiguity variable has a negative and not significant effect on job satisfaction of employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh, as well as the three variables also influence jointly on job satisfaction of employees of CV. Kroon Mitra Sumpiuh.*

**Keywords:** *physical work environment, compensation, role ambiguity, job satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Hal tersebut dapat diwujudkan perusahaan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisebito, 2009). Lingkungan yang merupakan tempat dimana para karyawan menjalankan kegiatan bekerjanya sehari-hari harus tetap berada dalam keadaan yang kondusif dan aman yang memungkinkan para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika

karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa betah dan dapat mempergunakan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang memuaskan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Simmamora (2004) mendefinisikan kompensasi adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi perlu diberikan oleh perusahaan untuk menunjang hasil kerja karyawannya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu ambiguitas peran yang merupakan kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh

kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaan (Gibson *et al* dalam Amilin, 2008). Ketidakjelasan peran yang merupakan kesenjangan karyawan dalam pemahaman dan ketidakjelasan tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam pekerjaannya.

**METODE**

**Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan lingkungan kerja fisik, kompensasi dan ambiguitas peran sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas yang berjumlah 45 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas yang berjumlah 45 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/teknik jenuh.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

**Instrumen**

**Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2011) membatasi pada:

- a. Pencahayaan di ruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Fasilitas
- f. Kelembaban udara

**Kompensasi**

Simamora (2004) membatasi pada:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

**Ambiguitas Peran**

Rizzo *et al* (1970) membatasi pada:

- a. Tugas yang berbeda dengan yang lain
- b. Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas
- c. Aturan dan kebijakan yang jelas
- d. Kerjasama dengan tim yang jelas
- e. Permintaan tugas dari bagian yang jelas

- f. Pekerjaan diterima oleh atasan yang jelas
- g. Sumber daya yang tepat
- h. Pekerjaan yang penting

**Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) membatasi pada:

- a. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan dan pekerjaan yang menarik.
- b. Kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan setelah apa yang dikerjakan oleh karyawan.
- d. Pengarahan dan pengendalian yang diberikan atasan kepada karyawan.
- e. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan sangat baik.
- f. Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85) :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

	Butir	r hitung	r tabel	Status
Lingkungan Kerja Fisik	1	0.2542	0.583	Valid
	2	0.2542	0.698	Valid
	3	0.2542	0.635	Valid
	4	0.2542	0.508	Valid
	5	0.2542	0.414	Valid
	6	0.2542	0.635	Valid
Kompensasi	1	0.2542	0.732	Valid
	2	0.2542	0.911	Valid
	3	0.2542	0.702	Valid
	4	0.2542	0.760	Valid
Ambiguitas Peran	1	0.2542	0.552	Valid
	2	0.2542	0.562	Valid
	3	0.2542	0.653	Valid
	4	0.2542	0.326	Valid
	5	0.2542	0.613	Valid
	6	0.2542	0.736	Valid
	7	0.2542	0.776	Valid
	8	0.2542	0.593	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.2542	0.341	Valid
	2	0.2542	0.400	Valid
	3	0.2542	0.800	Valid
	4	0.2542	0.795	Valid
	5	0.2542	0.707	Valid
	6	0.2542	0.704	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Lingkungan Kerja Fisik	0.613	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.776	0.6	Reliabel
Ambiguitas Peran	0.732	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.638	0.6	Reliabel

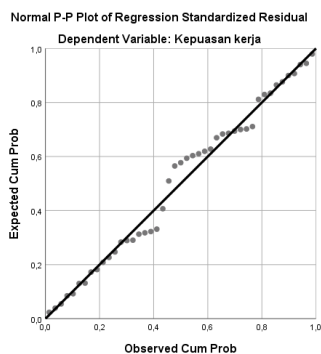
Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Coefficients<sup>a</sup>

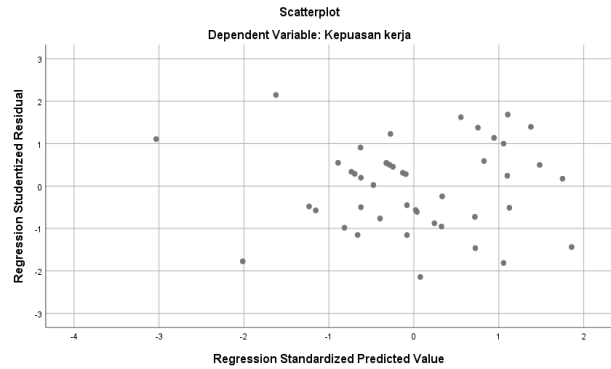
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	.983	1.017
Kompensasi	.970	1.031
Ambiguitas Peran	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastitas.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	7,309		2,467	,018	
	Lingkungan kerja fisik	,125	,123	,102	1,019	,314
	Kompensasi	,849	,116	,737	7,287	,000
	Ambiguitas peran	-,067	,074	-,092	-,899	,374

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,309 + 0,125X_1 + 0,849X_2 - 0,067X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ =alpha) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kepuasan kerja yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran maka kepuasan kerja bernilai 7,309.
- Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,125, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,125 satuan.
- Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,849, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kompensasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,849 satuan.
- Koefisien regresi untuk  $X_3$  sebesar - 0,067, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel ambiguitas peran akan menyebabkan perubahan/menurunnya kepuasan kerja sebesar - 0,067 satuan.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1,019	1,68288	0,314	Tidak signifikan
Kompensasi	7,287	1,68288	0,000	Signifikan
Ambiguitas Peran	-0,899	1,68288	0,374	Tidak signifikan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,869	3	42,623	19,879	,000 <sup>b</sup>
Residual	87,909	41	2,144		
Total	215,778	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas peran, Lingkungan kerja fisik, Kompensasi

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $19,879 > F_{tabel}$  sebesar 2,60 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga **Haditerima**.

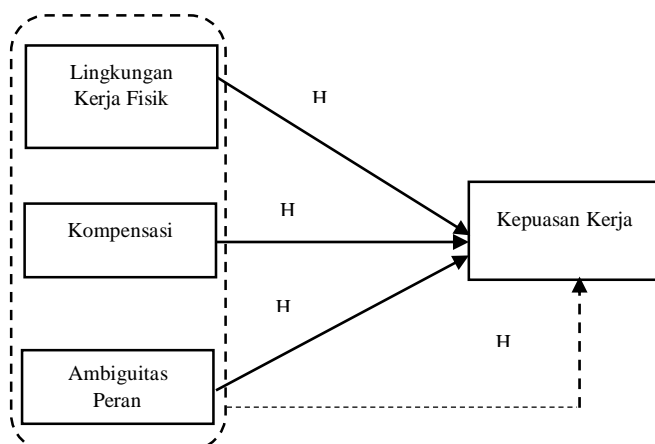
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,563	146,428

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas peran, Lingkungan kerja fisik, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,563 atau 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 56,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran sedangkan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



1. Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$   $1,019 < \text{nilai } t_{tabel} 1,68288$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,314 > 0,05$ . Hal ini dimungkinkan karena CV. Kroon Mitra Sumpiuh yang merupakan perusahaan retail bahan bangunan dengan kondisi penataan barang dagang yang kurang rapi serta adanya debu-debu halus baik dari debu semen, keramik, ataupun debu dari bahan bangunan lainnya, sehingga timbul rasa maklum dari karyawan mengenai lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebagaimana mestinya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadinata (2014) dan Novianto (2015) yang keduanya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan analisis untuk variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$   $7,287 > \text{nilai } t_{tabel} 1,68288$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti karyawan merasa puas dan meningkatkan kepuasan karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh dikarenakan perusahaan memberikan gaji, bonus dan insentif yang sesuai serta adanya jaminan kesehatan (BPJS) yang diberikan kepada karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadinata (2014) dan Novianto (2015) yang keduanya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan analisis untuk variabel ambiguitas peran memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$   $-0,899 < \text{nilai } t_{tabel} 1,68288$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,374 > 0,05$ . Hal tersebut menjelaskan bahwa meskipun karyawan mengalami ambiguitas peran yang disebabkan kurangnya kejelasan informasi mengenai wewenang dari pekerjaannya, namun hal tersebut tidak berdampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketidakjelasan informasi masih dapat diatasi dengan cara melakukan diskusi dengan atasan dan sesama rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $19,879 > F_{tabel}$  sebesar 2,60 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh. Sedangkan berdasarkan hasil uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,563 sehingga

dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran karena nilainya masih dibawah 100%.

#### **Kutipan dan Acuan**

1. Hadinata (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen”. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Hadinata (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Novianto (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Novianto (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Rohmawati (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Rohmawati (2016) menyimpulkan bahwa ambiguitas peran memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **PENUTUP**

##### **Simpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh serta memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh serta memiliki pengaruh yang tidak signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh.

#### **Saran**

1. Berdasarkan penelitian diatas untuk lingkungan kerja fisik dimana indikator ruang kerja dan gudang memiliki skor terendah, maka penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan tata letak gudang dan ruang kerja agar karyawan dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat semakin meningkat.
2. Berdasarkan penelitian diatas untuk kompensasi dimana indikator gaji memiliki skor terendah, maka penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan indikator tersebut agar terciptanya kepuasan kerja. Pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan beban kerja dari masing-masing karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
3. Berdasarkan penelitian diatas untuk ambiguitas peran dimana indikator penugasan kerja, pembagian pekerjaan, aturan tugas pekerjaan memiliki skor yang rendah, maka penulis menyarankan agar atasan lebih memperhatikan pembagian pekerjaan, apa saja pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dan aturan tugas yang lebih jelas sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kroon Mitra Sumpiuh sebesar 56,3% maka penulis menyarankan CV. Kroon Mitra sebaiknya lebih memperhatikan fasilitas kerja dengan menambahkan prasarana untuk lebih menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan, menyesuaikan jumlah gaji dengan tingkat pendidikan dan pekerjaan masing-masing karyawan, dan lebih jelas dalam memberikan perintah pekerjaan. Bagi karyawan supaya lebih terbuka dalam menyampaikan saran atau masukan kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan lebih tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 43,7% variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating.” JAAI Vol 12 No 1.

- Anthony, R. N. dan Govindarajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 1. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, Hera Dzaky dan Iskandar, Dadang. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk)." e-Proceeding of Management. Retrieved from Repository Telkom University.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gilmer, V. H. 1966. *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadinata, Himawan Chandra. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Moch, Nazir. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI).
- Nitisemito, S Alex. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novianto, Dwi. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 4, No.6.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. L. 1970. "Role conflict and ambiguity in complex organizations." *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 150-163.
- Robins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerjemah: Ratna Saraswati, Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohmawati, Indra Sari Nur. 2016. "Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4, No. 3.
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Peawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta : CV. Andi.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.