

Rio Rahmat Pambudi

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, riorahmat3311@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan rumah makan sari bahari gombang.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang yang berjumlah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis statistika, analisis regresi berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan transformasional

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, physical work environment and transformational leadership on job satisfaction of Sari Bahari Gombang restaurant employees. The sampling technique in this study was non-probability sampling with saturated sampling type. The sample in this study was the entire research population of Sari Bahari Gombang Restaurant employees, totaling 31 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, statistical analysis, multiple regression analysis, hypothesis testing. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on job satisfaction, the physical work environment has a significant effect on job satisfaction, transformational leadership has a significant effect on job satisfaction, compensation, physical work environment and transformational leadership together have a significant effect on job satisfaction of restaurant employees Sari Bahari Gombang.

Keywords: compensation, physical work environment, transformational leadership

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu perusahaan khususnya yang bergerak dalam bidang jasa, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan jasa akan lebih memudahkan didalam mencapai tujuannya, untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh perusahaan dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaanya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. Indikator Kepuasan Kerja menurut Luthans (2006) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Kelompok kerja
- 6) Kondisi kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Rumah Makan Sari Bahari menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang semakin menurun.

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang)

Faktor pertama yang diduga penyebab kepuasan kerja karyawan menurun yaitu kompensasi. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004:442):

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RM. Sari Bahari adalah Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja fisik. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2004) adalah :

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Suara bising
- 5) Bau tidak sedap
- 6) Keamanan

Selain kompensasi dan lingkungan kerja fisik, variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RM. Sari Bahari adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio (2006) adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk melakukan sesuatu lebih dari yang awalnya mereka harapkan dan mereka pikirkan, selain itu memberikan kuasa kepada bawahan serta memberikan perhatian pada kebutuhan individu dan perkembangan personal dan juga membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Menurut Long (2014) dalam Santosa (2019), kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator, yaitu terdapat 4 (empat) indikator, antara lain:

- 1) *Idealized influence* (Pengaruh ideal)
- 2) *Inspirational motivation* (Motivasi inspirasional)
- 3) *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual)
- 4) *Individualized consideration* (Perhatian individu).

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang?

3. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan tranformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang?

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
H4: Terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan tranformasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

METODE

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Sari Bahari yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis Sample Jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan memenuhi syarat. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 31 orang.

Uji Multikolinieritas Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0.845	1.184
	Lingkungan kerja fisik	0.665	1.504
	Kepemimpinan transformasional	0.712	1.404

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

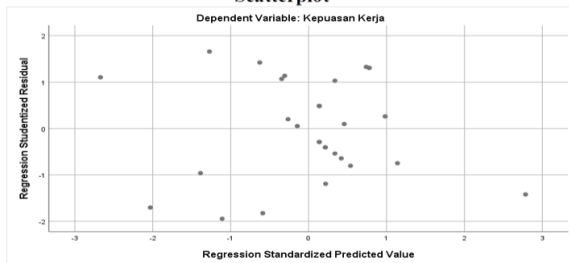
Berdasarkan Tabel coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan Tolerance diatas 0.1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombong)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r hitung $>$ r tabel sebesar 0.3550 dan α lebih kecil dari 5%. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki oleh masing- masing variabel lebih besar dari 0,6. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan Tolerance diatas 0.1

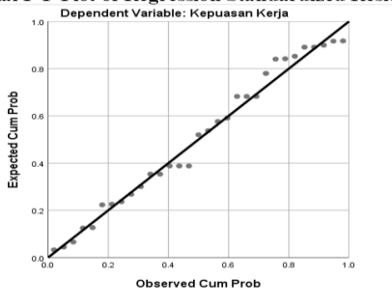
**Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot**



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

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

**Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

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

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi	2.870	2.051	0.008	H1 Diterima
Lingkungan kerja fisik	2.199	2.051	0.037	H2 Diterima
Kepemimpinan transformasional	2.196	2.051	0.037	H3 Diterima

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel Uji Parsial (Uji t) dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.870 >$ t tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.008 <$ $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.199 >$ t tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.037 <$ $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2.196 >$ t tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.037 <$ $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

**Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.371	3	24.457	14.103	.000 ^b
	Residual	46.823	27	1.734		
	Total	120.194	30			

1. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (y)

2. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional (x3), Lingkungan kerja fisik (x2), Kompensasi (x1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F hitung sebesar $14.103 >$ F tabel sebesar $2,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 <$ $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H4 diterima.

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.781 ^a	0.610	0.567	1.317

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional (x3), Lingkungan kerja fisik (x2), Kompensasi (x1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0.567 atau 56.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 56.7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya sebesar 43.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja studi pada RM. Sari Bahari Gombong. Penelitian ini juga

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang)

untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dan membuktikan hipotesis yang sudah dirumuskan dalam penelitian berdasarkan teori serta penelitian terdahulu. Setelah dilakukan pengujian, maka berikut adalah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t dalam penelitian ini diperoleh t hitung sebesar $2.870 > t$ tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.008 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebab karyawan merasa ketika besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t dalam penelitian ini diperoleh t hitung sebesar $2.199 > t$ tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebab pada saat karyawan merasa keamanan ditempat kerja sudah membuat bekerja dengan nyaman dan pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga menunjang dalam bekerja di Rumah Makan Sari Bahari Gombang, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t dalam penelitian ini diperoleh t hitung sebesar $2.196 > t$ tabel 2.051 dengan tingkat signifikansi $0.037 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan organisasi kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebab pada saat karyawan merasa pemimpin memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dan pemimpin bisa menjadi panutan dalam melakukan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji F dalam penelitian ini diperoleh F hitung sebesar $14.103 > F$ tabel sebesar $2,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan

Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 56.7% , sedangkan $43,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal ini berarti, semakin baik kompensasi yang ada pada Rumah Makan Sari Bahari Gombang, maka diikuti dengan baiknya kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada Rumah Makan Sari Bahari Gombang, maka diikuti dengan baiknya kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang. Hal ini berarti, semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan Rumah Makan Sari Bahari Gombang kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.
4. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang.

Saran

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah saat penyusunan penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dalam proses penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan karena menggunakan hardfile sehingga mengharuskan kehadiran para karyawan

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombong)

dalam kondisi karyawan hanya memperoleh 12 hari kerja dalam waktu satu bulan secara bergantian. Sehingga proses pengisian dan pengumpulan kuesioner menjadi sedikit kendala karena membutuhkan waktu berminggu-minggu. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya hendaknya lebih menyalasi dalam proses penyebaran kuesioner sehingga permasalahan yang penulis temukan dapat dihindarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Antonakis, J, Avolio, B.J., and Sivasubramaniam, N. 2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*. Vol 14, No 2.
- Bass, B.M. 1999. Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 2, No. 1. Diambil 30 Desember 2020.
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E. 2006. *Transformasional Leadership* New Jersey : Lawrence Erlbawn Associates. Publishers.
- Dewi, Febrina Yulharsari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Gunadarma*. Vol 1, No. 1. Diambil 30 Desember 2020..
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Edduar Hendri. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3. Diambil 30 November 2020.
- Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi". *E-Journal STIE AUB Surakarta*. Diambil 30 November 2020.
- Fred Luthans (terj.). 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- . 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- . 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- . 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Edisi ke 7. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF E Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IGN Marta Eka Putra dan Ni Ketut Sariyathi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry Di Kuta, Badung". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.5. Diambil 30 November 2020.
- John M. Ivancevich. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7, Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1. Diambil 25 November 2020.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua.. Bandung: Alfabeta.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Putranto, Danang Indra. 2012. "Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang". *Diponegoro Journal of Social and Politi*, Vol. 1, No.1. Diambil 25 November 2020.

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Sari Bahari Gombang)

- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy (terj.). 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, P. Stephen (terj.). 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior, Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, A. M. B., & Wahjuadi, D. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Witel Bandung Barat". *Almana*, Vol.3, No. 1. Diambil 2 Desember 2020
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- . 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyarti, Gita. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan*, Vol. 2, No. 1. Diambil 2 Januari 2021
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- . 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2009 . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.