

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN KESELAMATAN &
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT INDONESIA LIBOLON *FIBER SYSTEM* BAGIAN
PRODUKSI KABUPATEN PURWAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Tubagus Mohamad Farhan Bachtiar Dwi Putera
1606333

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BISNIS
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

**PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
INDONESIA LIBOLON *FIBER SYSTEM* BAGIAN PRODUKSI
KABUPATEN PURWAKARTA**

Oleh:

Tubagus Mohamad Farhan Bachtiar Dwi Putera
1606333

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Tubagus Mohamad Farhan Bachtiar Dwi Putera
Universitas Pendidikan Indonesia
Februari 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Sistem Reward dan Keselamatan & Kerja (K3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi.

Bandung, Februari 2022

Yang membuat pernyataan



Tubagus Mohamad Farhan Bachtiar

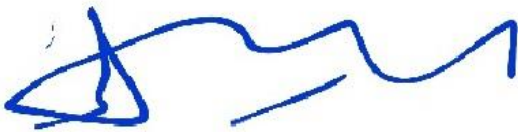
1606333

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT INDONESIA LIBOLON *FIBER SYSTEM* KABUPATEN PURWAKARTA

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.
NIP. 19550917 198002 1 001

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmendi, MA
NIP.19580105 198002 1 002

Menyetujui,
Ketua Program Studi

Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Tubagus Mohamad Farhan Bachtiar Dwi Putera
1606333

ABSTRAK

Tubagus Mohamad Farhan (1606333), “**Pengaruh Sistem *Reward* dan Keselamatan & kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H, Syamsul Hadi Senen, MM. dan Drs. H. Eded Tarmedi, MA kepuasan kerja yaitu adanya sikap positif dalam bekerja yang meningkatkan efektifitas dalam bekerja. kepuasan kerja adalah Merasakan sikap energi positif yang dirasakan karyawan dalam kondisi bekerja. Sikap yang ditunjukkan karyawan yang memberikan *effort* yang menyenangkan dan loyal terhadap Kepuasan kerja masih menjadi perhatian penting yang diteliti setiap tahunnya, karena kepuasan kerja merupakan hal penting untuk efektivitas organisasi. Perusahaan di berbagai sektor dihadapi kepuasan kerja yang rendah baik pada industri jasa atau manufaktur. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kepuasan kerja adalah PT. Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) Gambaran sistem *Reward*, (2) Gambaran keselamatan kesehatan kerja, (3) Tingkat kepuasan kerja Pegawai, (4) Adakah pengaruh Sistem *Reward* terhadap kepuasan kerja pegawai, (5) Adakah pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja pegawai, (6) Adakah pengaruh Sistem *Reward* dan K3 terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner berupa *google form*. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 115 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan perangkat lunak komputer SPSS versi 25.0. hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) Sistem *Reward* berada pada kategori sudah baik, 2) K3 berada pada kategori baik, 3) Pengaruh kepuasan kerja berada pada tingkat tinggi, 4) Sistem *Reward* memiliki pengaruh sebesar 29,7% terhadap kepuasan kerja, 5) K3 memiliki pengaruh sebesar 77,8% terhadap kepuasan kerja, dan 6) Pengaruh Sistem *reward* dan K3 terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 61,4%, jika dilihat dari tabel Guilford pengaruh Sistem *Reward* dan K3 terhadap kepuasan kerja berada pada klasifikasi kuat. Dari hasil penelitian pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa Sistem *Reward* dan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada produktivitas perusahaan. berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan Sistem *reward* dengan menciptakan *Reward* Finansial dan non finansial di perusahaan serta pemberian *reward* secara adil dan merata dan harus memperhatikan setiap karyawan, meningkatkan K3 dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sekitar tempat kerja, meminimalisir suara mesin, dan kondisi ruang kerja yang tenang, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan aspek hubungan atasan dengan bawahan, memecahkan masalah pekerjaan, dan meningkatkan kepercayaan. Oleh karena itu, diharapkan dengan karyawan puas akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem *Reward*, K3, Kepuasan Kerja, Implikasi

ABSTRACT

Tubagus Mohamad Farhan (1606333), "*The Influence of Reward Systems and Occupational Safety & Health (K3) on Job Satisfaction of Employees in the Production Department of PT Indonesia Libolon Fiber System, Purwakarta Regency*". Under the guidance of Prof. Dr. H, Syamsul Hadi Senen, MM. and Drs. H. Eded Tarmed, MA Job satisfaction is a positive attitude at work which increases effectiveness at work. Job satisfaction is feeling the positive energy attitude that employees feel in working conditions. The attitude shown by employees who provide pleasant and loyal efforts towards job satisfaction is still an important concern that is researched every year, because job satisfaction is important for organizational effectiveness. Companies in various sectors present low job satisfaction in both the service and manufacturing industries. One company that has experienced a decline in job satisfaction is PT. Libolon Fiber System Indonesia, Purwakarta Regency. This research aims to obtain findings related to (1) an overview of the reward system, (2) an overview of occupational health and safety, (3) the level of employee job satisfaction, (4) is there an influence of the reward system on employee job satisfaction, (5) is there an influence of K3 on satisfaction employee work, (6) Is there an influence of the Reward System and K3 on employee job satisfaction. This research uses quantitative methods. Data collection using a questionnaire in the form of a Google form. The sampling technique used was a saturated sample of 115 employees. The data analysis technique used is path analysis with SPSS version 25.0 computer software. The research results show that 1) the reward system is in the good category, 2) K3 is in the good category, 3) the influence of job satisfaction is at a high level, 4) the reward system has an influence of 29.7% on job satisfaction, 5) K3 has an influence of 77.8% on job satisfaction, and 6) The influence of the reward system and K3 on job satisfaction is 61.4%, if seen from the Guilford table the influence of the Reward System and K3 on job satisfaction is in the strong classification. From the results of hypothesis testing research, it can be seen that the Reward System and K3 influence job satisfaction. Low job satisfaction will have an impact on company productivity. Based on the research results, it is recommended that companies can improve the reward system by creating financial and non-financial rewards in the company and providing rewards fairly and evenly and must pay attention to each employee. calm, and job satisfaction can be increased by aspects of the relationship between superiors and subordinates, solving work problems, and increasing trust. Therefore, it is hoped that satisfied employees will have an impact on employee performance.

Keyword : Reward System, K3, Job Satisfaction, Implications

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| UCAPAN TERIMAKASIH..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | 11 |
| | 11 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 11 |
| 2.1.1 Sistem <i>Reward</i> | 11 |
| 2.1.1.1 Sistem Reward dalam Manajemen Sumber Daya | |
| Manusia | 11 |
| 2.1.1.2 Definisi Sistem <i>Reward</i> | 11 |
| 2.1.1.3 Dimensi Sistem <i>Reward</i> | 12 |
| 2.1.1.4 Model Sistem <i>Reward</i> | 12 |
| 2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem <i>Reward</i> . | 13 |
| 2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)..... | 13 |
| 2.1.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam | |
| Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.2.2 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | 14 |
| 2.1.2.3 Dimensi K3 | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.2.4 Model (K3)..... | 16 |
| 2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3 | 16 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja | 17 |
| 2.1.3.1 Kepuasan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 2.1.3.2 Definisi Kepuasan Kerja | 17 |
| 2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.1.3.4 Model Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.1.3.5 Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.1.4 Hubungan Antar Variabel..... | 20 |
| 2.1.4.1 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.4.2 Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.4.3 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja | 21 |
| 2.1.5 Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran | 26 |
| 2.3 Hipotesis | 31 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Objek Penelitian | 32 |
| 3.2 Jenis Penelitian | 33 |
| 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan..... | 33 |
| 3.2.2 Operasional Variabel | 34 |
| 3.2.3 Jenis dan Sumber Data | 39 |
| 3.2.4 Populasi dan Sampel..... | 41 |
| 3.2.4.1 Populasi..... | 41 |
| 3.2.4.2 Sampel..... | 41 |
| 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.2.6 Pengujian Validitas dan Reabilitas | 44 |
| 3.2.6.1 Pengujian Validitas | 44 |
| 3.2.6.2 Pengujian Reabilitas..... | 45 |
| 3.3 Rancangan Analisis Data | 46 |
| 3.3.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif..... | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan <i>Path Analysis</i> | 50 |
| 3.4 Pengujian Hipotesis Statistik | 53 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 56 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 56 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 56 |
| 4.1.1.1 Identitas Perusahaan | 56 |
| 4.1.1.2 Sejarah Perusahaan | 56 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 57 |
| 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 57 |
| 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 58 |
| 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Penghasilan Perbulan | 59 |
| 4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif | 59 |
| 4.1.3.1 Tanggapan Responden terhadap Sistem Reward PT Indonesia Libolon <i>Fiber System</i> Kab Purwakarta | 59 |
| 4.1.3.2 Tanggapan Dimensi Finansial <i>Reward</i> | 60 |
| 4.1.3.3 Tanggapan Dimensi <i>Inherent Reward</i> | 61 |
| 4.1.3.4 Tanggapan Dimensi Non Finansial | 63 |
| 4.1.3.5 Tanggapan Responden terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja PT..... Indonesia Libolon <i>Fiber System</i> Kab Purwakarta | 64 |
| 4.1.3.6 Tanggapan Dimensi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 64 |
| 4.1.3.7 Tanggapan Dimensi Inspeksi Keselamatan Kesehatan Kerja | 66 |
| 4.1.3.8 Tanggapan Dimensi Pencegahan Kecelakaan | 67 |
| 4.1.3.9 Tanggapan Dimensi Komunikasi Keselamatan Kesehatan Kerja | 68 |
| 4.1.3.10 Tanggapan Dimensi Pelatihan K3 | 69 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 4.1.3.11 | Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja PT Indonesia Libolon <i>Fiber System</i> Kab Purwakarta..... | 70 |
| 4.1.3.12 | Tanggapan Dimensi Kondisi Kerja | 71 |
| 4.1.3.13 | Tanggapan Dimensi Rekan Kerja..... | 72 |
| 4.1.3.14 | Tanggapan Dimensi Hubungan Atasan dengan Bawahan..... | 73 |
| 4.1.3.15 | Tanggapan Dimensi Kesempatan Untuk Maju..... | 74 |
| 4.1.4 | Hasil Pengujian Verifikatif | 76 |
| 4.1.4.1 | pengujian Hipotesis Pengaruh Sistem Reward dan K3 terhadap Kepuasan Kerja PT. Indonesia Libolon <i>Fiber System</i> Kab Purwakarta..... | 76 |
| 4.1.4.2 | Pengujian Asumsi Analisis Jalur | 76 |
| 4.1.4.3 | Pengujian Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur... .. | 77 |
| 4.1.4.4 | Koefisien Determinasi..... | 79 |
| 4.1.4.5 | Pengujian Variabel Lain | 79 |
| 4.1.4.6 | Pengujian Secara Parsial | 80 |
| 4.1.4.7 | Pengujian Secara Simultan..... | 81 |
| 4.1.4.8 | Pengujian Sistem <i>Reward</i> (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) | 82 |
| 4.1.4.9 | Pengujian K3 (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ... | 83 |
| 4.1.4.10 | Pengujian Hipotesis..... | 84 |
| 4.2 | Pembahasan | 84 |
| 4.2.1 | Pembahasan Sistem <i>Reward</i> | 84 |
| 4.2.2 | Pembahasan K3 | 88 |
| 4.2.3 | Pembahasan Kepuasan Kerja..... | 92 |
| 4.2.4 | Pengaruh Bentuk Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja ... | 96 |
| 4.2.5 | Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja..... | 97 |
| 4.2.6 | engaruh Sistem <i>Reward</i> dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja98 | |
| 4.3 | Implikasi Penelitian | 100 |
| 4.3.1 | Temuan Penelitian Bersifat Teoritis | 100 |
| 4.3.2 | Temuan Penelitian Bersifat Empiris..... | 104 |
| 4.3.3 | Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Pendidikan..... | 104 |

| | |
|---|------------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 110 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 110 |
| 5.2 Saran | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA | 113 |
| LAMPIRAN..... | 118 |

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul | Halaman |
|--------------|--|---------|
| 1.1 | Presentase Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Indonesia Libolon fiber System Kabupaten Purwakarta Tahun 2016-2021..... | 3 |
| 1.2 | Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Bagian Produksi PT. Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 – 2021..... | 4 |
| 1.3 | Presentase Absensi Kehadiran Karyawan PT. Indonesia Libolon Fiber System Tahun 2016-2021..... | 5 |
| 1.4 | Presentase Tingkat Kecelakaan Karyawan PT. Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta 2017-2019..... | 8 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| 3.1 | Operasional Variabel..... | 37 |
| 3.2 | Jenis dan Sumber Data..... | 43 |
| 3.3 | Hasil Pengujian Validitas..... | 48 |
| 3.4 | Hasil Uji Realibitas..... | 49 |
| 3.5 | Pedoman Nilai Angket..... | 50 |
| 4.1 | Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 57 |
| 4.2 | Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia..... | 58 |
| 4.3 | Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 58 |
| 4.4 | Karakteristik Pegawai Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan Per Bulan..... | 59 |
| 4.5 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Finansial Reward..... | 60 |
| 4.6 | Tanggapan Dimensi Inherent Reward..... | 62 |
| 4.7 | Tanggapan Dimensi Non Finansial..... | 63 |
| 4.8 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 65 |
| 4.9 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 66 |
| 4.10 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pencegahan Kecelakaan..... | 68 |
| 4.11 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Komunikasi Keselamatan Kesehatan Kerja..... | 69 |
| 4.12 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pelatihan K3..... | 70 |
| 4.13 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kondisi Kerja..... | 71 |
| 4.14 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Rekan Kerja..... | 72 |
| 4.15 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Hubungan Atasan dengan Bawahan..... | 74 |
| 4.16 | Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kesempatan Untuk Maju..... | 75 |

| No. Tabel | Judul | Halaman |
|----------------------|--|----------------|
| 4.17 | Uji Normalitas..... | 77 |
| 4.18 | Matriks Korelasi Antara Sistem Reward (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)..... | 78 |
| 4.19 | Model Summary..... | 79 |
| 4.20 | Ujian Hipotesis Parsial..... | 81 |
| 4.21 | Uji Di Simultan dengan Hipotesis..... | 82 |
| 4.22 | Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan..... | 82 |
| 4.23 | Pengujian Sistem Reward (X1) Terhadap Kepuasan Kerja..... | 83 |
| 4.24 | Pengujian Parsial K3 (X2) Terhadap Kepuasan Kerja..... | 83 |
| 4.25 | Rekapitulasi Tanggapan Responden PT. Indonesia Libolon Fiber System Kab. Purwakarta Sistem Reward..... | 85 |
| 4.26 | Rekapitulasi Tanggapan Responden PT. Indonesia Libolon Fiber System Kab. Purwakarta Terhadap K3..... | 89 |
| 4.27 | Rekapitulasi Tanggapan Responden PT. Indonesia Libolon Fiber System Kab. Purwakarta Sistem Reward..... | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| 1.1 | Tingkat Kepuasan Pekerta PT. Indonesia Libolon Fiber System Purwakarta Tahun 2016-2019..... | 5 |
| 2.1 | Model Sistem Reward..... | 12 |
| 2.2 | Model Sistem Keselamatan K3..... | 16 |
| 2.3 | Model Konseptual Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.4 | Kerangka Pemikiran Pengaruh Sistem Reward dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 30 |
| 2.5 | Paradigma Penelitian Pengaruh Sistem Reward dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 31 |
| 3.1 | Garis Kontinum..... | 50 |
| 3.2 | Diagram Jalur..... | 51 |
| 4.1 | Logo Perusahaan PT. Indonesia Libolon Fiber System.... | 56 |
| 4.2 | Diagram Koefisien Korelasi Antar Sub Variabel..... | 79 |
| 4.3 | Garis Kontinum Variabel Sistem Reward..... | 87 |
| 4.4 | Garis Kontinum Variabel K3..... | 90 |
| 4.5 | Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja..... | 95 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lampiran | Judul | Halaman |
|-------------------------|--|----------------|
| 1 | Daftar Riwayat Hidup Penulis..... | 120 |
| 2 | SK Sidang Skripsi..... | 121 |
| 3 | Rekapitulasi Bimbingan Proposal Skripsi..... | 121 |
| 4 | Instrumen Kuesioner..... | 124 |
| 5 | Hasil Responden Google Form..... | 129 |
| 6 | Hasil Kuesioner..... | 144 |

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Ali, F. F. dan S. (2016). The Impact of Teachers' Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level. *Journal of Socialomics*, 5.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. CV Angkasa.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ariani, D. . (2015). employee Satisfaction And Service Quality: Is There Relations? *International Journal Of Business Research And Management*, 6(3), 33–44.
- Ariati, J. (2010). Subjective Well Being(Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2).
- Aryati, N. T. (2002). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 2(3), 241–254.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Ch, J. I., Tasleem, M., Akbar, S., & Iqbal, R. (2015). The Impact Of Employee Satisfaction And Service Quality On Perceived Firm's Performance In High Contact Service Industry Of Pakistan. *Industrial Engineering And Operations Management (IEOM)*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2013). *Business Research Methods* (12 ed.). McGraw Hill/Irwin.
- Daniel, A. (2012). An Impact Of Employee Satisfaction On Customer Satisfaction In Service Sector Of Pakistan. *Journal Of Asian Scientific Research*, 2(10), 548–561.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dobre. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance. *Review Of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53–60.
- Gates, C. M. dan R. (2015). *Marketing Research*. John Wiley & Sons Ltd.
- Gibson. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Gilmer. (1996). *Manajemen sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Media Grup.
- Hamermesh, D. S. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36(1).
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. PT Grafindo.
- Indriantoro, N., & Supono, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (1 (ed.)). BPFE.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada

- Kerlinger. (2008). *Rancangan Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kinicki, R. K. dan A. (2001). *Organizational Behavior* (Fifth Edit). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Marihot, T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & A. Meglich, P. (2017). *Human Resource Managemen*. Cengage Learning.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10 ed.).
- Michael Armstrong. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. In *Human Resource Management* (13th Editi). KoganPage. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Mobley. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne, N. R. M. (2016). *Human Resource Management*, Tenth Edition (Tenth Edit). Erlangga.
- Musianto, L. S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. 123–136.
- Mustapha, N. (2013). The Influence Of Financial Reward On Job Satisfaction Among Academic Staff At Public Universities In Kelantan, Malaysia. *International Journal Of Business And Social Science*, 4(3), 244–248.
- Naseem, A., Ejaz Sheikh, S., & Malik Gphr, K. P. (2011). Impact Of Employee Satisfaction On Success Of Organization: Relation Between Customer Experience And Employee Satisfaction. *international Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2(5), 41–46.
- Odembo, S. . (2013). *Job Satisfaction And Employee Performance Within The Telecommunication Industry In Kenya : A Case Of Airtel Kenya Limited*.
- Panudju, A. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT.X Palembang. *Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.
- Priyono, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nomor mei).
- Putri, A. (2016). Employees In Singapore Have The Lowest Job Satisfaction In Asia. *Sandbox Advisor*.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rakowska, A., & Babnik, K. (2015). *Human Resources Management Challenges: Learning & Development*.
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation Of Employees ' Job Satisfaction And Role Of Gender Difference : An Empirical Study At Airline Industry In Iran. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(7), 91–100.
- Ridwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan S. J. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Rajawali Pers.

- Robbins, P. S. (2010). *Perilaku Organisasi* (Dua Belas). Erlangga.
- Roger, U. S. dan B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The Influence Of Rewards And Job Satisfaction On Employees In The Service Industry And Key Words. *The Business & Management Review*, 3(2), 22–32.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged.). John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Roger Bouige. (2016). *Research Methods for Business* (Edisi Ketu). John Wiley & Sons Inc.
- Shahnaz Tabatabaei, Simin Hosseinian, B. G. (2011). General Health, Stress Associated to the Work and Job Satisfaction of Hormozgan Cement Factory Employees' in Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 1897–1901.
- Sledge, S., Miles, A., & Van Sambeek, M. (2011). A Comparison Of Employee Job Satisfaction In The Service Industry: Do Cultural And Spirituality Influences Matter? *Journal Of Management Policy And Practice*, 12(4), 126.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Applications, Assessment, Causes and Consequences*. Sage Publications.
- Sucipto. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). ALFA.
- Supranto. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*. UI Press.
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1–11. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/4021>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Kencana. Syamsul Hadi Senen, Masharyono, Nida Triananda, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 596–598.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–488.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The Effects Of Employee Recognition, Pay, And Benefits On Job Satisfaction : Cross Country Evidence. *Journal Of Business And Economics*, 4(1), 1–12.
- Wayne Mondy, & Joseph. (2016). *Human resource management*.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The Impact Of Employee Satisfaction On Quality And Profitability In High-Contact Service Industries. *Journal Of Operations Management*, 26(5), 651–668.
- Yousaf, S. (2014). Impact Of Financial And Non Financial Rewards On Employee Motivation. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 21(10), 1776–1886.
- Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.

Jurnal-Jurnal:

- Ali, F. F. dan S. (2016). The Impact of Teachers' Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level. *Journal of Socialomics*, 5.
- Ariani, D. . (2015). mployee Satisfaction And Service Quality: Is There Relations? *International Journal Of Business Research And Management*, 6(3), 33– 44.
- Ariati, J. (2010). Subjective Well Being(Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2).
- Aryati, N. T. (2002). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 2(3), 241– 254.
- Ch, J. I., Tasleem, M., Akbar, S., & Iqbal, R. (2015). The Impact Of Employee Satisfaction And Service Quality On Perceived Firm's Performance In High Contact Service Industry Of Pakistan. *Industrial Engineering And Operations Management (IEOM)*.
- Dobre. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance. Review Of *Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53–60.
- Hamermesh, D. S. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36(1).
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *African Journal Of Business Management*, 6(7), 2697–2705.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Michael Armstrong. (2014). Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. In *Human Resource Management* (13th Editi). KoganPage. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>
- Mustapha, N. (2013). The Influence Of Financial Reward On Job Satisfaction Among Academic Staff At Public Universities In Kelantan, Malaysia. *International Journal Of Business And Social Science*, 4(3), 244–248.
- Naseem, A., Ejaz Sheikh, S., & Malik Gphr, K. P. (2011). Impact Of Employee Satisfaction On Success Of Organization: Relation Between Customer Experience And Employee Satisfaction. *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2(5), 41–46.
- Odembo, S. . (2013). *Job Satisfaction And Employee Performance Within The Telecommunication Industry In Kenya : A Case Of Airtel Kenya Limited*.
- Panudju, A. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT.X Palembang. *Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*.
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation Of Employees ' Job Satisfaction And Role Of Gender Difference : An Empirical Study At Airline Industry In Iran. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(7), 91–100.
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The Influence Of Rewards And Job Satisfaction On Employees In The Service Industry And Key Words. *The Busines*

- Management Review*, 3(2), 22–32.
- Shahnaz Tabatabaei, Simin Hosseinian, B. G. (2011). General Health, Stress Associated to the Work and Job Satisfaction of Hormozgan Cement Factory Employees' in Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 1897–1901.
- Sledge, S., Miles, A, & Van Sambeek, M. (2011). A Comparison Of Employee Job Satisfaction In The Service Industry: Do Cultural And Spirituality Influences Matter? *Journal Of Management Policy And Practice*, 12(4), 126.
- Suryadewi, Putu Chori, I. K. D. dan N. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Syamsul Hadi Senen, Masharyono, Nida Triananda, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 596–598.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–488.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The Effects Of Employee Recognition, Pay, And Benefits On Job Satisfaction : Cross Country Evidence. *Journal Of Business And Economics*, 4(1), 1–12.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The Impact Of Employee Satisfaction On Quality And Profitability In High-Contact Service Industries. *Journal Of Operations Management*, 26(5), 651–668.
- Yousaf, S. (2014). Impact Of Financial And Non Financial Rewards On Employee Motivation. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 21(10), 17