

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Survei pada Karyawan Kantor Terminal
Bahan Bakar Minyak PT. Pertamina (Persero) Boyolali)**

**Shofia Nur Sa'adah ¹⁾
Marjam Desma Rahadhini ²⁾
Suprayitno ³⁾**

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ shofianur98@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze compensation, work environment, occupational safety and health (K3) on job satisfaction of employees of the Office of the Fuel Oil Terminal (TBBM) of PT. Pertamina (Persero) Boyolali. This research uses primary and secondary data. This type of research is a total sampling (census) of all TBBM employees of PT. Pertamina Boyolali. The study population was all TBBM employees of PT. Pertamina Boyolali as many as 112 employees. Data were analyzed using instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, coefficient of determination. The results of the analysis show rewards for employee job satisfaction. Work environment for employee job satisfaction. Occupational safety and health (K3) affect employee job satisfaction.

Keywords: *compensation, work environment, occupational safety and health, employee job satisfaction.*

PENDAHULUAN

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. Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

Kepuasan kerja menyangkut tentang perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Perasaan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja, apabila tingkat pemenuhan kebutuhan dan keinginan seorang individu terpenuhi maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Davis dan Newstrom (2008: 105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Bahan Bakar Minyak. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali mengacu pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 paragraf 5 pasal 86 dan 87. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan TBBM PT. Pertamina (Persero) Boyolali melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja, yang terdiri dari aspek kesehatan, keselamatan, keamanan, lingkungan dan *Training Health Safety Environment (HSE)*. Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali menilai kepuasan kerja yang tinggi dari beberapa aspek, di antaranya pekerjaan itu sendiri adalah setiap kegiatan operasional perusahaan mulai dari penerimaan, penimbunan dan penyaluran bahan bakar minyak.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009: 123). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali telah bertekad membangun iklim kerja yang aman dan memuaskan secara profesional bagi karyawannya. Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 1) lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama karyawan, dan antara bawahan ke atasan).

Menurut Panggabean (2012: 176) “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pihak kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali memahami bahwa harus dapat mengerti perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawannya dapat terpelihara. Salah satunya dengan memberikan kompensasi sesuai dengan wewenang dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011: 202). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal, 2010: 856).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: (Hasibuan, 2011: 203)

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu penunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan” (Rivai dan Sagala, 2009: 792).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan sebuah upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja (pemeliharaan), peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja (perawatan), mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja karyawan (tenaga manusia), pemberantasan kelelahan kerja dan pelipat ganda kegairahan (kenikmatan kerja) (Rachmawati, 2008: 171).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 1) bahwa lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Silalahi (2013: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Sedarmaayanti (2011: 26) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kompensasi

Menurut Handoko (2011: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sutrisno (2009: 205) kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum ada beberapa dimensi kompensasi yaitu: (Hasibuan, 2012: 86)

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas kantor

Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011: 269) kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) bahwa kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012: 43). Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lumentut dan Dotulong (2015), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali.

3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009: 123). Dalam

mewujudkan kondisi ini, semua pihak dalam perusahaan harus saling bekerja sama. Dengan demikian kecelakaan kerja yang mungkin terjadi di perusahaan tersebut bisa diminimalisir, baik kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor manusia maupun oleh faktor teknis. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dan lokasi penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian sensus pada karyawan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali, dengan pertimbangan peneliti mendapatkan izin dari Pimpinan TBBM Boyolali.

Jenis data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak ber-wujud angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini antara lain adalah hasil kuesioner responden tentang kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang telah dirubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert

Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari objek penelitian yaitu berupa observasi atau kuesioner yang diberikan langsung kepada responden untuk diisi oleh seluruh karyawan TBBM PT. Pertamina (Persero) Boyolali.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian, misalnya sejarah TBBM Boyolali, visi dan misi dan sebagainya

Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Kantor TBBM PT. Pertamina (Persero) Boyolali sebanyak 112 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas dan uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²)

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan model pengujian regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 21.00. Penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu, sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa telah memenuhi validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat bebas dari asumsi klasik, di mana tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas, untuk itu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari: multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah sebuah penelitian (Ghozali, 2012: 64). Analisis dari data yang dikumpulkan tidak menghasilkan hipotesis terbukti dan tidak terbukti, melainkan mendukung atau tidak mendukung hipotesis. Maka dilakukan beberapa uji sebagai berikut. 1) Analisis Regresi Linear Berganda, 2) Uji Kebaikan Model (Uji F), 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2), 4) Uji t.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,154 + 0,256 X_1 - 0,213 X_2 + 0,601 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan hasil positif yaitu 4,154 artinya adalah jika kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) menunjukkan hasil 0,256 yang berarti bahwa kenaikan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi menurun maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan hasil -0,213 yang berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) dianggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) menunjukkan hasil 0,601 yang berarti jika keselamatan dan kesehatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi, sebaliknya jika keselamatan dan kesehatan kerja rendah maka kepuasan kerja karyawan juga akan rendah dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap.

Uji t

1. Hasil analisis uji t variabel kompensasi (X_1) diperoleh *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh *p-value* sebesar $0,031 > 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Hasil analisis uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 19,712 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali sudah tepat

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,336 yang artinya besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) sebesar 33,6%, sisanya sebesar $(100\% - 33,6\%) = 66,4\%$. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, semangat kerja dan lain-lain.

Tabel 1. Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	4,154	1,659	0,100
Kompensasi	0,256	2,967	0,004
Lingkungan kerja	-0,213	-2,190	0,031
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	0,601	6,462	0,000
F : 19,712			0,000
Adjusted R^2 : 0,336			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,256 serta *p-value* uji t sebesar $0,004 < 0,05$; sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi kompensasi bertanda positif berarti apabila kompensasi yang diberikan bertambah maka ada kecenderungan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) bahwa kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja, beban pekerjaan dan peraturan yang ada serta dijalankan dengan baik. Karyawan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali sudah mencapai kepuasan kerja sesuai harapan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar -0,213 serta *p-value* uji t sebesar $0,031 < 0,05$; sehingga H_2 tidak terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda negatif berarti apabila lingkungan kerja yang diberikan bertambah maka ada kecenderungan menurunkan kepuasan kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan berarti lingkungan kerja yang diberikan banyak dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) dalam penelitiannya, bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi perlu adanya evaluasi dan penekanan dalam lingkungan kerja yang harus ditingkatkan lagi.

3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,601 serta *p-value* uji t sebesar $0,000 < 0,05$; sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja bertanda positif berarti apabila keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan bertambah maka ada kecenderungan menambah kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2016) Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. Implikasi penelitian bahwa karyawan sudah mematuhi prosedur K3 yang berlaku di Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali dalam menjalankan tugasnya. Mematuhi prosedur yang berlaku dalam menjalankan tugas, membuat pekerjaan rapi dan sesuai standar yang ditetapkan sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang optimal seperti terlihat dianalisis deskriptif jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meingkat lingkungan kerja yang ada di kantor maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan. Perlu adanya evaluasi serta perubahan lingkungan kerja yang ada di Kantor TBBM Boyolali agar dapat timbul pengaruh yang seimbang antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali . Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), semakin tinggi pula kespuasan kerja karyawan yang timbul pada karyawan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali. Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi kompensasi hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Pimpinan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Boyolali dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi lingkungan kerja hendaknya melakukan evaluasi secara berkala tentang lingkungan kerja yang ada di kantor. Pimpinan Kantor Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya selalu menegakkan prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Darman. Erlangga, Jakarta.
- Dwijayanti, Made Nensy & Dewi, AA. Sagung Kartika 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air

- Minum Tirta Mangutama Badung”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 12, hlm. 4274 – 4301.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, Dwi. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda”. *E-jurnal psikoborneo*. Vol. 4, No. 4, hlm. 722-738.
- Kurniawan, Dwi. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pt. Cahaya Samtraco Utama Samarinda”. *E-jurnal psikoborneo*. Vol. 4, No. 4, hlm. 722-738.
- Lumentut, Mauritz D.S & Dotulong, Lucky O.H. 2015. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 1, hlm. 74-85. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Panggabean. 2012. *Pengantar MSDM*. Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed 2, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Refika Aditama. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesatu). Kencana. Jakarta.
- Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi dua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.