



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Tetap di RSU Permata Medika Kebumen)

Priyatin¹, Irfan Helmy²

^{1, 2}Universitas Putra Bangsa

priyatin11@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: April 28th 2022

Accepted: May 5th 2022

Published: May 10th 2022

Keywords:

Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Person-Job Fit, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Tetap di RSU Permata Medika Kebumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh sebanyak 43 perawat tetap. Metode pengumpulan data dengan kuisioner dengan metode analisis statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, multikolenieritas, heterokedastisitas, normalitas dan analisis regresi. Sikap responden dengan skala *likert* dan data diolah dengan alat bantu *SPSS for windows* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja *Non Fisik* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, *Person-Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik*, *Person-Job Fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,577 artinya sebesar 57,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan *Person-Job Fit*, sedangkan sebesar 42,3% (100% - 57,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien (Depkes RI, 2004). Berdasarkan UU RI nomor 44 tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi yaitu

penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009).

RSU Permata Medika Kebumen adalah satu Rumah Sakit swasta tipe C di Kabupaten Kebumen yang terletak di jalan Indrakila no 17 Kebumen dan memiliki Visi yaitu "Rumah Sakit dengan Pelayanan Profesional dan Terjangkau". Salah satu pihak yang berkontribusi dalam pencapaian visi atau tujuan rumah sakit yaitu perawat. Total perawat di RSU Permata Medika Kebumen yaitu 122 perawat dengan jumlah perawat tetap 43 orang (Laki - laki = 16 orang, Perempuan 27 orang), perawat magang 2 orang, kontrak 77 perawat

Secara umum semua perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yaitu menjaga, merawat dan melayani pasiennya. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasiennya setiap hari. Oleh karena itu, pelayanan asuhan keperawatan akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. RSU Permata Medika Kebumen memiliki motto yaitu "Kualitas Pelayanan adalah Keutamaan Kami" yang selalu mengedepankan pelayanan agar pasien RSU Permata Medika lekas sembuh. Dari motto tersebut dapat diartikan bahwa RSU Permata Medika Kebumen berorientasi pada pelayanan yang baik dan memuaskan. Bila pasien sembuh, karyawan juga merasa puas karena telah memberikan pelayanan yang maksimal.

Penelitian ini menduga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan person - job fit. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen ?
3. Apakah *person - job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person - job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat tetap di RSU Permata Medika Kebumen ?

Kajian Teori dan Telaah Literatur

1. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus, dan dalam bentuk non finansial seperti penghargaan atau kesejahteraan karyawan.

Menurut Rivai (2009:744) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Bonus
- 4) Kompensasi *non* finansial

2. Kepuasan karyawan

Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Definisi operasional indikator kepuasan kerja diadopsi dari Cellucci dan Devries (1978) dalam Tsai (2008) sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap supervisi .
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 3) Penempatan yang tepat
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan

3. Lingkungan Kerja *non* Fisik.

Lingkungan Kerja *Non* Fisik menurut Sedarmayanti (2009: 31), “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

Menurut Hariandja (2002: 298) unsur - unsur yang ada dalam lingkungan kerja *non* fisik adalah:

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan) .
- 2) Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan.
- 3) Hubungan antar karyawan

4. *Person - Job Fit*

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

Kristof *et al* (2005) menyatakan bahwa mengukur indikator person job fit adalah sebagai berikut :

- a. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.
- b. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.

- c. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
- d. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka - angka (nilai) atau pertanyaan, yang dianalisis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Sedangkan Menurut Sugiyono (2017:147), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum dilakukan pengujian akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas terhadap kuesioner dengan jumlah sebanyak 16 pernyataan kepada 47 responden yang memiliki kriteria sama dengan responden penelitian, uji asumsi klasik terdiri dari : (1) Uji Normalitas; (2) Uji Heteroskedastisitas; (3) Uji Multikolinearitas; dan uji hipotesis yang terdiri dari : (1) Uji F/Uji Simultan; (2) Uji t/Uji Parsial; (3) Uji Koefisien Determinasi/R².

1. Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *person - job fit* sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat).

Subyek penelitian ini adalah Perawat Tetap Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen berjumlah 47 orang.

2. Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2016:132) skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Hasil analisis uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.408	1.746		.806	.425
Kompensasi	.354	.154	.289	2.305	.027
Lingkungan kerja non fisik	.543	.227	.314	2.394	.022
<i>Person-job fit</i>	.345	.144	.318	2.397	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Hasil Uji T

1. Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja
Hasil uji t tabel IV-12 variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,305 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh antara variabel Lingkungan kerja *non* fisik terhadap variabel Kepuasan kerja
Hasil uji t tabel IV-12 variabel lingkungan kerja *non* fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,394 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja *non* fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh antara variabel *Person-job fit* terhadap variabel Kepuasan kerja
Hasil uji t tabel IV,12 variabel *person- job fit* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,397 > t_{tabel} 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji simultan (uji F) pada penelitian ini sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji ANOVA/ bersama-sama, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,756 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 17,756 lebih besar dari F_{tabel} 2,84 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi, Lingkungan kerja *non* fisik dan *Person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	138.474	3	46.158	17.756	.000b
Residual	101.386	39	2.600		
Total	239.860	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Person -Job fit, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.545	1.61234

a. Predictors: (Constant), *Person-Job Fit*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

b. b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar (2,305 > 2,022) atau signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05) maka dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang mempersentasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti, artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi, adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan pokok penghasilan (TPP) serta bonus atau insentif serta penghargaan bagi perawat tetap yang berprestasi akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan kompensasi yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar (2,394 > 2,022) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05) maka dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang mempersentasikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadapkepuasan kerja terbukti, Artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan perlakuan yang baik terhadap bawahannya (tidak seperti robot), hubungan yang harmonis dengan atasan serta suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakka Adittyta Azharuddin, M.Djuhdi Mukzam Yudha Prakasa (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Person-job fit* terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar (2,397 > 2,022) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05) maka dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang mempersentasikan pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja terbukti, artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* seperti kecocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya, kebutuhan yang tercukupi serta jenis pekerjaan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD

Permata Medika Kebumen, sedangkan *person-job fit* yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis Widyastuti, Ika zenita Ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja *non* fisik dan *Person-job fit* Terhadap Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja, Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 17,756 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* yang ada di RSUD Permata Medika Kebumen dapat membuat perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen merasakan kepuasan kerja.

Penutup dan Saran

Simpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja *non* fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja *non* fisik akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi *person-job fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja *non* fisik dan *person-job fit* secara bersama - sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari output dimana f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sebesar ($17,756 > 2,84$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Referensi

- Aprinawati, A., Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 4(1), 10-23.
- Aqib, Z. (2014). Model-Model Media. Dan Strategi Pembelajaran Konstekstual. Yrama Widya. Bandung.
- Arikunto, S. (2006). Metode penelitian kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

- Azharuddin, R. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Aziz, A., & Hidayat, A. (2007). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Cellucci, A. J., & DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ* (No. 11). Center for Creative Leadership.
- dalam Sedarmayanti, P. L. (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit CV. Mandar Maju.
- Echdar, S. (2017). *Metode penelitian manajemen dan bisnis: panduan komprehensif langkah demi langkah penelitian untuk skripsi* (Doctoral dissertation, tesis, dan disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia).
- Eka, S., Silvia, D., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadhilah, Z. P. (2020). *Pengaruh person-job fit terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan*. Semarang: Penerbit Undip.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi research III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haryadi, S., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta., Jakarta Indonesia, 3, 210.
- Haryanto, W. D., & Rahardjo, M. (2014). *Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hendri, E. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, S. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684-699.
- M dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta cetakan kesembilan.*
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).*
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta, CV. Bandung.*
- MM, D. K. M..(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 300.
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif, cetakan keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.*
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Untuk Bisnis. Cet. I. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Siagian, D., & Sugiarto, S. (2006). *Metode Statistika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Sugiyono, M. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana prenada media group.*
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907-913.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. Yogyakarta: Andi.*
- Yuniarsih, T. Suwatno,(2008), *Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.*