

**PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM JAMINAN
PEMELIHARAAN KESEHATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. INDONIAGA LESTARI KABUPATEN PACITAN**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo**

Nama : Tri Susianti

Nomor Mahasiswa : 07412337

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.**

Nama : Tri Susianti

Nomor Mahasiswa : 07412337

Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 18 Maret 2014

Pembimbing I

(Dra. Umi Farida, MM)
NIK:19610110 19911213

Pembimbing II

(Hadi Sumarsono, SE, M.Si)
NIK:19760508 200501 11

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

(Titi Rapini, SE, MM)
NIK:1963050519900111

Dosen Penguji:

(Dra. Umi Farida, MM)
NIK:19610110 19911213

(Titi Rapini, SE, MM)
NIK:1963050519900111

(Tegoeh Hari. A, SE, MM)
NIK:1967100519930914

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR

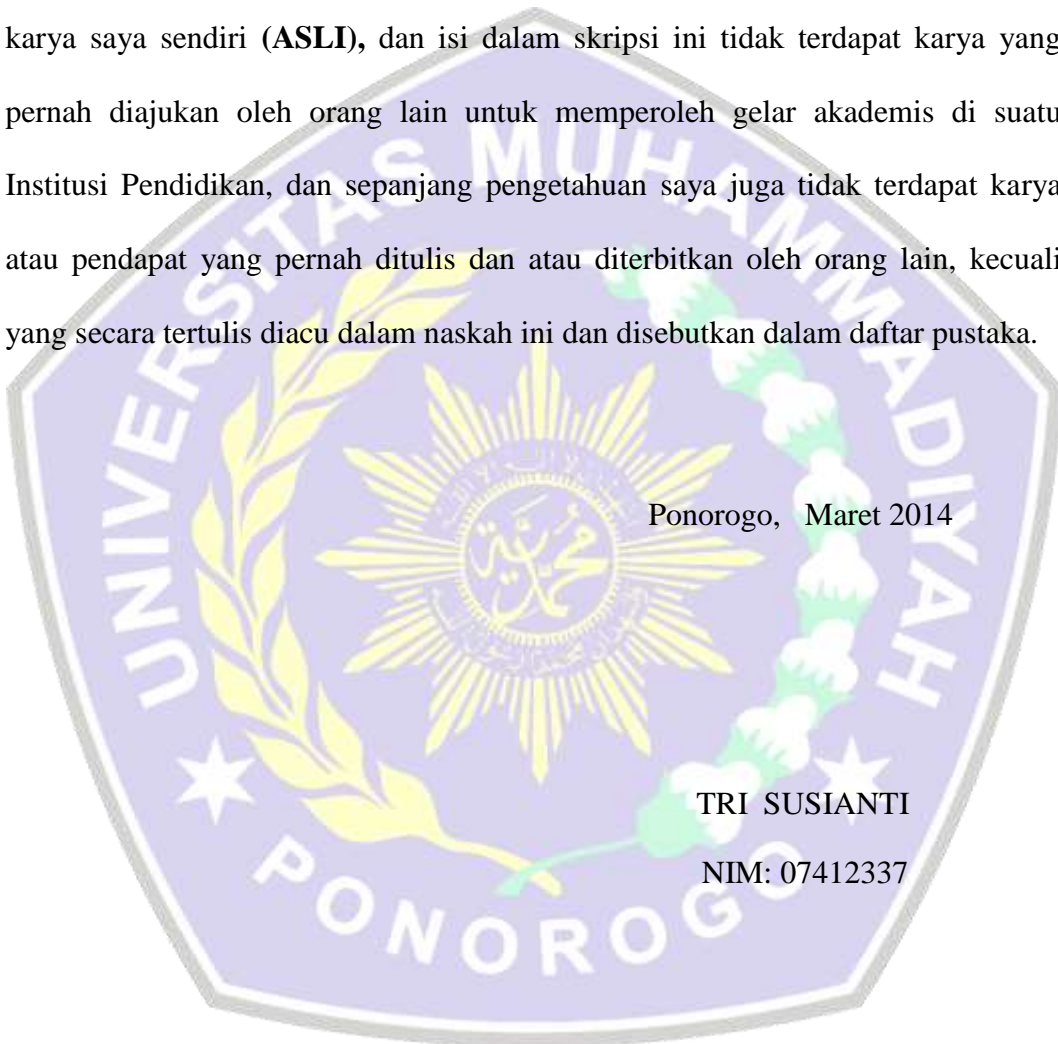
KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (**ASLI**), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, Maret 2014

TRI SUSIANTI

NIM: 07412337



ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Menyadari keberadaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, setiap perusahaan haruslah memperhatikan keinginan karyawan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu mendorong kepuasan kerja bagi karyawannya. Sebagai upaya yang dapat ditempuh perusahaan guna mewujudkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan upah yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada 107 karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode random sampling dan teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F yang digunakan untuk menguji maupun untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, program jaminan pemeliharaan kesehatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.

Kata kunci: upah, lingkungan kerja, program jaminan pemeliharaan kesehatan dan kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah, Lingkungan kerja dan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terimakasih ini, penulis tujukan kepada:

1. Ibu Titi Rapini, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo..
2. Ibu Dra. Umi Farida, MM, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Hadi Sumarsono, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak memberikan masukan dan arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

4. Bapak, ibu dan kakak-kakakku tercinta yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat kepada penulis.
5. Teman-temanku Lia, Rini, Mas agus dan Mas Catur, kalian teman-teman yang menyenangkan dan terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
6. Karyawan PT. Indoniaga Lestari yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan studi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dengan senang dan rendah hati akan penulis terima.

Ponorogo, Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Tidak Melanggar Kode Etik Penelitian.....	iii
Abstraksi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Upah.....	8
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	15
2.1.6 Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.4 Pengaruh Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Hipotesis.....	30
2.7 Kerangka Pemikiran.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2	Populasi dan Sampel	
3.2.1	Populasi.....	32
3.2.2	Sampel.....	32
3.3	Sumber Data	
3.3.1	Data Primer.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data	
3.4.1	Kuesioner.....	33
3.5	Devinisi Operasional Variabel	
3.5.1	Upah.....	34
3.5.2	Lingkungan Kerja.....	35
3.5.3	Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	36
3.5.4	Kepuasan Kerja.....	37
3.6	Uji Instrumen	
3.6.1	Uji Validitas.....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.7	Metode Analisis Data	
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.7.2	Uji t.....	40
3.7.3	Uji F.....	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	44
4.1.2	Daerah Pemasaran.....	44
4.1.3	Sumber Daya Manusia	
4.1.3.1	Struktur Organisasi.....	45
4.1.3.2	Jumlah Tenaga Kerja dan Kualitasnya.....	48
4.1.3.3	Jam Kerja.....	49
4.1.3.4	Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya.....	49
4.1.3.5	Lingkungan Kerja.....	50

4.1.3.6	Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	51
4.1.4	Produksi	
4.1.4.1	Bahan yang Digunakan	
4.1.4.1.1	Bahan Baku.....	51
4.1.4.1.2	Bahan Tambahan.....	52
4.1.4.1.3	Bahan Penolong.....	52
4.1.4.2	Uraian Proses Produksi	
4.1.4.2.1	Persiapan Kayu.....	53
4.1.4.2.2	Pengupasan Kulit Luar.....	53
4.1.4.2.3	Pembubutan Balok Kayu (<i>Rotary</i>)..	54
4.1.4.2.4	Pengeringan.....	55
4.1.4.2.5	Perbaikan (<i>Repair</i>).....	55
4.1.4.2.6	Perekatan.....	56
4.1.4.2.7	Cold Pres.....	57
4.1.4.2.8	Hot Pres.....	57
4.1.4.2.9	Finishing.....	57
4.1.4.2.10	Pengepakan.....	58
4.1.5	Alat Pelindung Diri.....	58
4.1.6	Uji Instrumen	
4.1.6.1	Uji Validitas.....	58
4.1.6.2	Uji Reliabilitas.....	60
4.1.7	Karakteristik Responden	
4.1.7.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia...	61
4.1.7.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
4.1.7.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.7.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	64
4.1.7.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64

4.1.8	Tanggapan Responden	
4.1.8.1	Tanggapan Responden Mengenai Upah.....	65
4.1.8.2	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	67
4.1.8.3	Tanggapan Responden Mengenai Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	68
4.1.8.4	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	70
4.1.9	Analisis Data	
4.1.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.9.2	Uji t.....	72
4.1.9.3	Uji f.....	77
4.2	Pembahasan	
4.2.1	Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.2.3	Pengaruh Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.2.4	Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
BAB V PENUTUP		
5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Tabel 4.1 : Jumlah Tenaga Kerja dan Kualitasnya

Tabel 4.2 : Uji Validitas

Tabel 4.3 : Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Mengenai Upah

Tabel 4.10 : Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Tabel 4.11: Tanggapan Responden Mengenai Program Jaminan Pemeliharaan
Kesehatan

Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

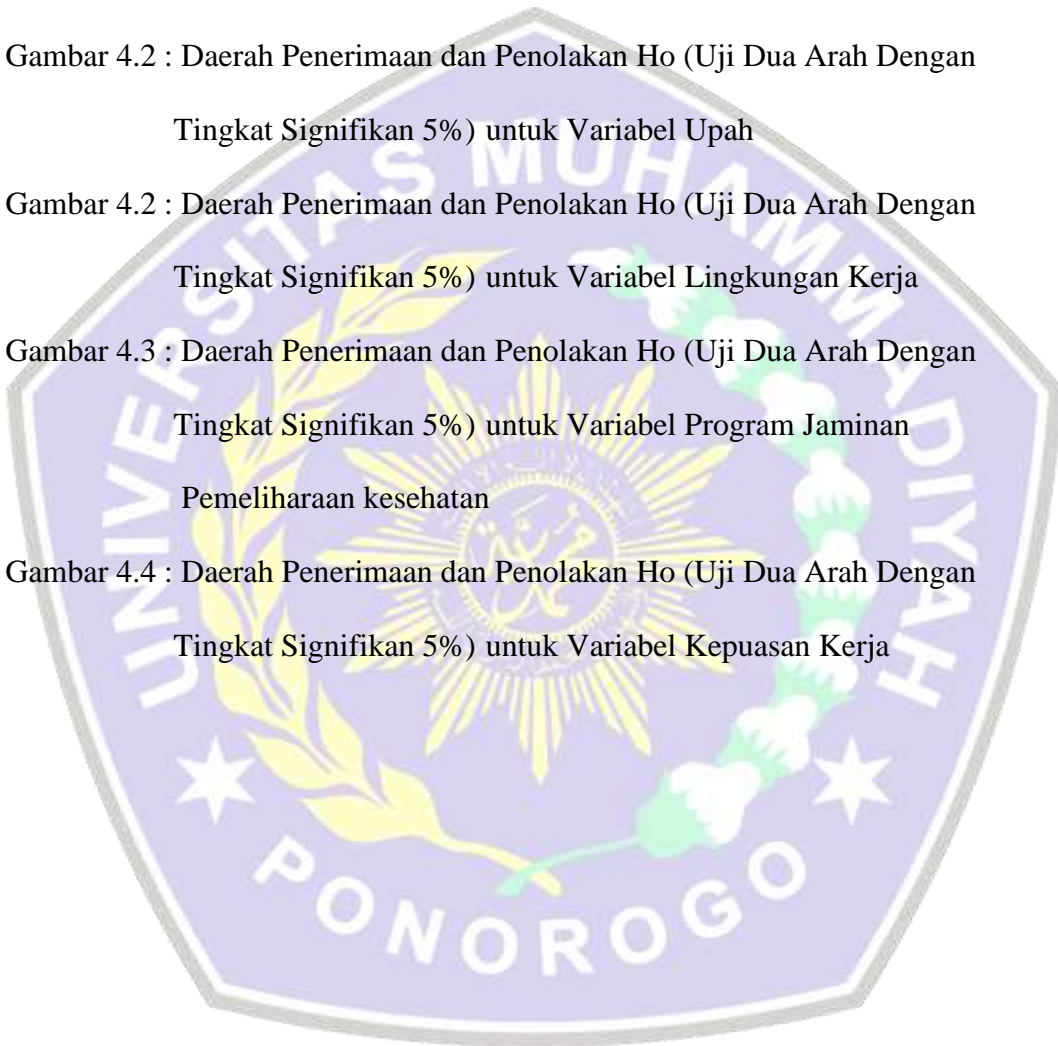
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

Gambar 4.2 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji Dua Arah Dengan Tingkat Signifikan 5%) untuk Variabel Upah

Gambar 4.2 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji Dua Arah Dengan Tingkat Signifikan 5%) untuk Variabel Lingkungan Kerja

Gambar 4.3 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji Dua Arah Dengan Tingkat Signifikan 5%) untuk Variabel Program Jaminan Pemeliharaan kesehatan

Gambar 4.4 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji Dua Arah Dengan Tingkat Signifikan 5%) untuk Variabel Kepuasan Kerja



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 : Tabel nilai koefisien korelasi “r”

Lampiran 7 : Tabel t student



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Menurut Gomes (2002), dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapa pun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi agaknya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan.

Menyadari keberadaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, sudah selayaknya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas, yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan haruslah memperhatikan keinginan karyawan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu mendorong kepuasan kerja bagi karyawannya.

Menurut Siagian (2003), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Locke (1968) dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata sama atau lebih besar dari pada apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka menyebabkan karyawan tidak puas.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, menurut Straus dan Sayles (1980) dalam Anaroga (2000), tidak akan mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres.

Sebagai upaya yang dapat ditempuh perusahaan guna mewujudkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan upah yang sesuai. Upah merupakan salah satu faktor penting yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu dikarenakan upah merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam hubungan kerja bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Simamora (2004) menyatakan bahwa karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini.

Upah penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Bestari (2005) berpendapat, bagi organisasi penentuan tingkat upah sangatlah penting karena merupakan alat satu-satunya biaya perusahaan terbesar sedang bagi karyawan, upah merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis. Disamping itu juga merupakan faktor yang paling berpengaruh menentukan status dalam masyarakat.

Pemberian upah yang sesuai seharusnya diikuti juga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu berpengaruh secara positif terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Anaroga (2000) berpendapat, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu, serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan tidak akan memperoleh kepuasan kerja jika tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja dan juga tidak adanya ruangan kerja yang nyaman yang mendukung kelancaran pekerjaan.

Disamping upah dan lingkungan kerja, perusahaan perlu mengadakan program jaminan pemeliharaan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya. Pemeliharaan kesehatan karyawan, meliputi pemeliharaan kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan karyawan dapat terganggu akibat penyakit, stres (ketegangan) maupun kecelakaan. Adanya program jaminan pemeliharaan kesehatan akan mampu memberikan ketenangan dan perasaan aman bagi karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa puas karena tidak akan mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan

pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang sempurna baik fisik maupun mental dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal.

PT. Indoniaga Lestari merupakan perusahaan yang memproduksi kayu lapis. Pada awal berdirinya, perusahaan ini bernama PT. Daya Sakti Unggul Corporation (DSUC). Pada tahun 2009, PT. Daya Sakti Unggul Corporation mengalami kepailitan yang menyebabkan pengelolaan pabrik dialihkan kepada PT. Indoniaga Lestari. Sebelum terjadi pengalihan pengelolaan tersebut, terjadi pemogokan kerja yang membuahkan tuntutan tentang perbaikan upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan. Mengingat hal tersebut PT. Indoniaga Lestari sebagai pengelola perusahaan saat ini, menganggap upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian agar pemogokan tidak terjadi kembali.

Dari penjelasan di atas merupakan hal yang sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang difokuskan pada judul penelitian "PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDONIAGA LESTARI KABUPATEN PACITAN".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat menguraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan?
3. Adakah pengaruh program jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan?
4. Adakah pengaruh upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.

3. Mengetahui pengaruh program jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.
4. Mengetahui pengaruh upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi pihak manajemen PT. Indoniaga Lestari

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan upah, lingkungan kerja dan program jaminan pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indoniaga Lestari Kabupaten Pacitan.

2. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Haibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hartono. 2009. *Analisis Data Statistika dan Penelitian Edisi ke-2*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Husni, Lulu. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert. Matteson, Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan dari *Organizational Behavior And Management*. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Muhidin dan Abdurahman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung. Pustaka Setia.

Nurdiyantoro dkk. 2004. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial)*. Yogyakarta. Gava Media.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Prenhallindo.

Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta.

Ridwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2 dan S3)*. Bandung. Alfabeta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).

Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sudarsono dan Edilius. 2004. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Tim Mitra Betari/Tim UPFE. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 *Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.49/MEN/2004 *Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah.*

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 *Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2007 *Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2012 *Tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2013.*

Ruvendi, Ramlan. 2005. Jurnal” *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*”. Jurnal ilmiah binaniaga Vol. 01 No. 1 Tahun 2005. Diakses 11 September 2013.

M. Zainul Afani. 2008. Skripsi “*Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Madiun*”. Diakses 12 Mei 2013.

Lilik Khoiriyah. 2009. Skripsi ”*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*”. Diakses 9 September 2013.

Prestiana dan Kuswandi. 2009. Jurnal “*Hubungan Antara Program Jaminan Kesehatan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan UNISMA Bekasi*” *Jurnal Soul Vol 2 No 2 September 2009*.

Setiadi. 2009. Thesis “*Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur*”. Diakses 25 September 2013.

Leonardus Bintoro Surodilogo. 2010. Skripsi “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*”. Diakses 18 Mei 2013.

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. Skripsi “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Kordinator Semarang)*”. Diakses 11 September 2013.

