

ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA MAHAMERU DEPO BANJARMASIN

Heri Purwanto¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310770

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1119056501

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1116028801

E-mail:purwantoh865@gmail.com /No. 082357409360

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Kompensasi Finansial yang diterapkan di PT. Penerbit Erlangga Mahameru dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, (2) Mengetahui pemberian kompensasi finansial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, (3) mengetahui pentingnya lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin.

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sebagaimana diungkapkan oleh Nana Syaodih bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.

Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa : (1) Pemberian kompensasi finansial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. (2) Lingkungan kerja pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin menunjukkan bahwa kondisi disana sudah cukup baik. Hal ini tergambar dari suhu ruang kerja, kualitas AC suara dari peralatan-peralatan kantor yang tidak mengganggu konsentrasi bekerja, penyediaan lampu, serta sirkulasi udara di dalam ruangan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) Financial Compensation applied at PT. Penerbit Erlangga Mahameru in order to improve employee performance at PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, (2) Knowing the provision of financial compensation in improving employee performance at PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, (3) recognizes the importance of the work environment in order to improve employee performance at PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin.

The research used in this research is descriptive qualitative method. In this study carried out using qualitative research methods. As revealed by Nana Syaodih, qualitative research is a research that is shown to describe and analyze phenomena, events, social activities, attitudes, beliefs, perceptions, thoughts of individuals individually or in groups.

From the results of this study it can be seen that: (1) Providing financial compensation in order to improve employee performance at PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin has a good impact on improving employee performance. This can be seen from direct and indirect compensation. (2) The work environment at PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin shows that the conditions there are already quite good. This is reflected in the temperature of the workspace, the quality of the air conditioning sound from office equipment that does not interfere with the concentration of work, the provision of lights, and air circulation in the room.

Keywords: Financial Compensation; Work Environment

PENDAHULUAN

Kehadiran SDM memiliki peran penting dalam perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan SDM akhirnya ikut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan, sebab manusia adalah menggerakkan dan menjalankan suatu perusahaan. Mengingat perannya yang sangat penting sudah seharusnya perusahaan melakukan prosedur pemeliharaan SDM dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era saat ini, salah satu upaya yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi finansial dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai. Selain kompensasi finansial, lingkungan kerja juga harus memadai, bersih dan terpelihara.

Kekuatan pada perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini dapat diartikan bahwa kesuksesan pada perusahaan tergantung pada kemampuan SDM nya untuk bergerak maju agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya diperlukan hubungan antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2011:10).

Dalam tercapainya tujuan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di perusahaan, lembaga, atau instansi. Kepemimpinan perlu difungsikan agar pelaksanaan tugas berhasil dengan baik. Pemimpin harus mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, dengan proses dan program pemberdayaan akhirnya karyawan harus memiliki kinerja yang professional.

Menurut Handoko (2003) semangat kerja pada karyawan akan tergambar dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku mau bekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerjasama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja karyawan tersebut merupakan suatu sikap mental karyawan untuk bekerjasama dengan lebih giat dan konsekwen, yang harus diwujudkan dalam bentuk disiplin sehingga dapat tercapai hasil kerja yang memuaskan.

Wibowo (2007) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan tunjangan secara langsung atau tidak langsung yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kinerjanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 195) kompensasi adalah balasan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan menyumbangkan tenaga, waktu dan pikiran demi mensukseskan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Robbins dan Judge (2008:222), motivasi adalah menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis agar karyawan menunjukkan sikap rasa puas dan ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan yang ada didalamnya. Jika dalam lingkungan sekitar kerja memberikan kesan yang kurang nyaman, pegawai akan merasa kesulitan dan mulai menghambat pekerjaan mereka. Setiap lingkungan kerja memiliki pengaruhnya masing-masing terhadap karyawan, meskipun memiliki pengaruh nya masing-masing lingkungan kerja memiliki pengaruh agar karyawan merasa nyaman dan aman agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Keramahan sikap sesama tenaga kerja, sikap saling menghargai disaat berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah suatu keharusan untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang pada akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Munparidi, 2012).

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapan jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai mereka akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, maka perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, tetapi Apabila kompensasi diterapkan dengan baik maka akan menciptakan semangat kerja dalam bekerja.

Artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja akan semakin meningkat. Pemberian penghargaan yang diterima karyawan atas prestasi atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu karyawan juga termotivasi untuk melakukan kerja yang lebih baik lagi agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggambarkan tentang pentingnya kompensasi finansial dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin.

Dalam rencana penyusunan skripsi ini penulis menggunakan data dengan cara:

(1) Observasi

Menurut Arikunto (2006:124) observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diteliti.

(2) Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat disimpulkan arti dalam suatu topik tersebut. Wawancara dalam penelitian ini dengan karyawan PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin.

(3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumentasi adalah suatu cara agar dapat memperoleh data dan informasi dalam bentuk baku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini akan disusun secara sistematis dan dianalisis. Dalam penelitian dilakukan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memberikan pemaparan dan menjelaskan secara rinci dan mendalam untuk mengungkap apa yang terdapat dibalik dari peristiwa nyata dengan maksud mencari nilai-nilai yang terkandung didalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Finansial yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin kepada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

Upah yang diberikan berupa gaji pokok dan insentif. Upah diberikan kepada karyawan setiap tanggal 10 awal bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur nasional, maka diberikan sebelum tanggal tersebut. Upah yang diberikan PT. Penerbit Erlangga Mahameru sesuai dengan UMP Kalimantan Selatan.

2. Insentif atau bonus yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin pencapaian target penjualan dalam perusahaan dianggap sebagai prestasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk pemberian insentif atau bonus hanya diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual barang sesuai target. Namun, untuk karyawan yang tidak melakukan penjualan barang sesuai target tidak masalah, hanya saja tidak mendapatkan insentif atau bonus. Insentif atau bonusnya sendiri pun bisa berupa uang.

3. Tunjangan Jabatan yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin penerapan tunjangan jabatan disediakan dikarenakan sudah diatur langsung oleh atasan. Tunjangan kenaikan jabatan diberikan pada saat penjualan meningkat atau target tercapai dan kinerjanya bagus. Hal ini sudah diberlakukan sejak perusahaan pertama kali berdiri.

4. Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru pemberian tunjangan hari raya yaitu berupa satu bulan gaji, selain itu para karyawan juga mendapatkan parcel yang diberikan perusahaan sebagai penunjang agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan merasa senang dengan pemberian tersebut.

5. Tunjangan Kesehatan yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin memberikan tunjangan kesehatan tidak berupa uang melainkan berupa asuransi. Asuransi BPJS Kesehatan yang didalamnya terdapat tunjangan kesehatan untuk para karyawan. Dalam pembayarannya karyawan hanya membayar setengah dan setengahnya lagi dibayarkan oleh perusahaan.

6. Tunjangan Pensiun yang diberikan oleh PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin

PT. Penerbit Erlangga Mahameru memberikan tunjangan pensiun atau tunjangan hari tua yaitu berupa sejumlah uang yang dinilai cukup untuk digunakan karyawan dimasa yang akan datang.

Adapun suasana Lingkungan Kerja yang berada di PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin kepada seluruh unsur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin pada siang hari khususnya diruang tamu masih memakai cahaya matahari karena berada didepan dan *didesign* dengan jendela besar dan ruang kerja yang tidak dijangkau oleh cahaya matahari dipasang lampu berwarna putih dengan tingkat pencahayaan sedang sehingga karyawan bisa bekerja lebih produktif tanpa ada gangguan pencahayaan.

2. Suhu Udara

Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin mempunyai sirkulasi udara yang baik. Di ruangan kerja telah dipasang AC sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak kepanasan sedangkan di gudang dan dapur dipasang kipas angin agar karyawan tidak merasa kepanasan saat berada digudang pada saat mengambil barang maupun dapur pada saat jam istirahat. Di depan kantor ditaruh tanaman-tanaman yang bisa memberikan rasa sejuk dan alami serta bisa memberikan semangat dan rasa nyaman kepada karyawan yang bekerja.

3. Prasarana

Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin menyediakan prasarana sesuai dengan kebutuhannya dengan mempunyai 30 meja kantor yang terdapat diruang kerja, 1 meja receptionist yang berada di Lobby, 30 kursi kantor yang masing-masing berada diruang kerja,mempunyai alat komunikasi berupa telepon sebanyak 8 buah, 1 kursi tamu (sofa) yang berada lantai 2,peralatan rumah tangga seperti gas cooker, 1 kulkas dan di lengkapi dengan gedung yang besar,1 buah gudang besar dan musholla.

4. Keamanan

Pada PT.Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin mempunyai 2 orang petugas keamanan (satpam), sehingga menambah rasa aman dan nyaman saat bekerja.

5. Hubungan Antar Karyawan

Pada PT.Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, atasan sangat terbuka dan transparan yang artinya atasan sangat menerima ide dan pendapat karyawannya bagi karyawan sendiri itu sangat dihargai, sesama karyawan pun mereka sangat solid saling membantu apabila karyawan lain mengalami masalah pada saat bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengamatan dan data-data yang diperoleh selama penelitian mengenai analisis kompensasi finansial dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu :

1. Pemberian kompensasi finansial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji yang diberikan sudah cukup memadai, insentif yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual barang diatas target, dan tunjangan jabatan apabila ada karyawan yang mengundurkan diri. Sedangkan, kompensasi tidak langsung meliputi pemberian tunjangan hari raya yang baik dan sesuai prosedur, tunjangan kesehatan yang diberikan dan tidak terlalu memberatkan karyawannya dan tunjangan pensiun yang sudah dipersiapkan perusahaan untuk para karyawan dimasa yang akan datang sehingga dapat menciptakan gairah kerja karyawan, dan kinerja karyawan juga meningkat.
2. Lingkungan kerja pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin menunjukkan bahwa kondisi disana sudah cukup baik. Hal ini tercermin dari suhu ruang kerja, kualitas AC suara dari peralatan-peralatan kantor yang tidak mengganggu konsentrasi bekerja, penyediaan lampu, serta sirkulasi udara di dalam ruangan. Namun ada yang perlu diperhatikan diantaranya jarak diantara barang dengan barang lain diruang kerja, luasnya ruang kerja para karyawan, tata letak tempat kerja, serta sekat-sekat atau pembatas antar ruang kerja karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Lingkungan kerja pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin menunjukkan kondisi perusahaan sudah cukup baik.

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka penelitian akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dianggap untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjrmasin agar lebih ditingkatkan pemberian kompensasi finansial, diharapkan dapat terus diperhatikan karena dengan kompensasi finansial akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian gaji yang diberikan juga masih dirasa kurang mencukupi kebutuhan karyawan, Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan aspek kompensasi finansial sehingga diperoleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan hasil kerja yang maksimal.
2. Diharapkan pihak perusahaan PT Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2003, *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung

Agung. Jakarta.

Handoko. T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE, Jakarta.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara:Jakarta.

Hariandja. Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.

Husnan, Suad , 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta: Yogyakarta.

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama

Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* Edisi ke VII. 2085-1375.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. PT. BPFE. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.

Malthis, Robert L. dan John H. Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemah Tompson Learning.Jakarta : Salemba Empat Patria

Moleong, Lexy J. (2012). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA

Noe, Robert M. 1993. *Human Resource Management 3th edition*. Allyn and Bacon, Massachusetts.

Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasna Gasa Wartono. Skripsi. 2017. Peran Pendidikan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Lampung

- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ririvega Kasenda. Jurnal. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wewenang Beverages Company Mando. Universitas Sam Ratulangi
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Riyadi, 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti. (2018, November 12). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Novia Widya Utami November 12, 2018 Human Resources (HR), Sumber Daya Manusia*, pp. 1-3.
- Sedarmayati, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Syah, Harits. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 2.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung*.

- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. (Bandung:ALFABETA).
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran. Edisi Pertama*. Andi Ofset.Yogyakarta.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni
- Umar, Husein. 2010. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). “Manajemen Kinerja”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuni Setia Wati. Skripsi. 2014. Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BM Madani Sepanjang Sidoarjo. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.