

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: Mutiara Sanny**

**NIM: 115210358**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: Mutiara Sanny**

**NIM: 115210358**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Mutiara Sanny

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210358

Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2 desember 2024



Mutiara Sanny

Nama Lengkap Mahasiswa

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

### **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

|                 |                                                                                                                    |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NAMA            | : Mutiara Sanny                                                                                                    |
| NIM             | : 115210358                                                                                                        |
| PROGRAM/JURUSAN | : SI / MANAJEMEN BISNIS                                                                                            |
| KONSENTRASI     | : Sumber Daya Manusia                                                                                              |
| JUDUL SKRIPSI   | : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN RETAIL |

Jakarta, 29 November 2024

Pembimbing,



(Yusi Yusianto S.E., M.E.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Mutiara Sanny  
NIM : 115210358  
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI  
KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Nuryasman MN, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Dr. Mei Ie, S.E., M.M.  
Dr. Yusi Yusianto S.E., M.E.

Jakarta, 2 Januari 2025

Pembimbing,



(Dr. Yusi Yusianto S.E., M.E.)

## **ABSTRACT**

- (A) MUTIARA SANNY (115210358)
- (B) THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION
- (C) XVI + 79 Pages, 24 Table, 2 Picture, 12 Attachment
- (D) HUMAN RESOURCES (PERBAIKIN)
- (E) Abstract: *This study aims to assess employee job satisfaction and examine the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee job satisfaction. The sample size for this study is 60, selected using purposive sampling. The research employs Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) for data analysis. The findings indicate that the level of employee job satisfaction is relatively high. Among the three independent variables studied, compensation and work motivation have a positive effect on job satisfaction, while the work environment variable does not significantly impact job satisfaction. Among the two independent variables that influence job satisfaction, compensation is the most dominant factor. Therefore, this study recommends that the company reevaluate its compensation strategy to further enhance employee job satisfaction.*
- (F) *Job Satisfaction, Compensation, Job Motivation, Work Environment*
- (G) Reference
- (H) Yusi Yusianto S.E., M.E. Dr

## ABSTRAK

- (A) MUTIARA SANNY (115210358)
- (B) PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
- (C) XVI + 79 Halaman, 24 Tabel, 2 Gambar, 12 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menilai kepuasan kerja karyawan dan meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel penelitian ini adalah 60, yang diambil dengan menggunakan purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis *partial least square- structural equation modeling* (PLS-SEM). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan adalah relatif tinggi. Dari tiga variabel independen yang diteliti, variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; sedangkan, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari dua variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel kompensasi merupakan variabel yang lebih dominan. Oleh karenanya, penelitian ini menyarankan agar perusahaan mengevaluasi kembali strategi kompensasinya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- (F) Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
- (G) Referensi 26 (1998-2023)
- (H) Yusi Yusianto S.E., M.E. Dr

## **HALAMAN MOTTO**

No need to run,  
Just walk and see  
Everything around us  
-Mark Lee-

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk  
Seluruh keluarga, para pengajar, dosen pembimbing yang telah  
mensupport dan membimbing saya.

## KATA PENGANTAR

Pertama saya mengucapkan puji syukur terhadap Tuhan yang maha esa, yang telah memberikan banyak nikmat serta anugerah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta. Karya tulis ini diberi judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis skripsi ini memakan waktu kurang lebih 3 bulan lamanya. Penyusunan karya tulis ini tidaklah mudah, tetapi dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Dr. Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Yusi Yusianto S.E., M.E., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Nuryasman MN S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis.
5. Bu Dr. Mei le, SE., MM., selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis.
6. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

7. Kepada seluruh anggota keluarga besar saya yang turut memberikan doa dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orangtua saya yang telah memberikan dukungan, doa, dan membiayai saya selama kuliah di Universitas Tarumanagara.
9. Kepada Blessy, Sharon, Yeni, Violeta, Sinta yang menjadi teman seperjuangan saya selama masa kuliah di Universitas Tarumanagara.
10. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Saya sangat menyadari bahwa skripsi yang telah saya buat masih jauh dari kata sempurna baik dalam hal isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat kemampuan dan keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karenanya, saya bersedia menerima kritik serta saran yang membangun guna melengkapi skripsi ini agar menjadi jauh lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

## DAFTAR ISI

|                                                |      |
|------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....                    | i    |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT ..... | ii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....               | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....               | iv   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                          | v    |
| ABSTRAK.....                                   | vi   |
| HALAMAN MOTTO.....                             | vii  |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                      | viii |
| KATA PENGANTAR .....                           | ix   |
| DAFTAR ISI .....                               | xi   |
| DAFTAR TABEL.....                              | xv   |
| DAFTAR GAMBAR .....                            | xvi  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                           | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN.....                         | 1    |
| A. PERMASALAHAN .....                          | 1    |
| 1. Latar Belakang Masalah .....                | 1    |
| 2. Identifikasi Masalah .....                  | 2    |
| 3. Batasan Masalah.....                        | 3    |
| 4. Rumusan Masalah .....                       | 3    |
| B. Tujuan dan Manfaat .....                    | 3    |
| 1. Tujuan Penelitian.....                      | 3    |
| 2. Manfaat Penelitian.....                     | 4    |
| BAB II LANDASAN TEORI .....                    | 5    |
| A. GAMBARAN UMUM TEORI .....                   | 5    |

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....                     | 6  |
| 1. Kepuasan Kerja .....                                   | 6  |
| 2. Kompensasi.....                                        | 7  |
| 3. Motivasi Kerja.....                                    | 8  |
| 4. Lingkungan Kerja.....                                  | 9  |
| C. KAITAN ANTAR VARIABEL .....                            | 9  |
| 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....       | 9  |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....  | 10 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 11 |
| D. KERANGKA PEMIKIRAN HIPOTESIS.....                      | 12 |
| 1. Kerangka Pemikiran .....                               | 12 |
| 2. Hipotesis .....                                        | 14 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                           | 15 |
| A. DESAIN PENELITIAN .....                                | 15 |
| B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL    |    |
| 16                                                        |    |
| 1. Populasi.....                                          | 16 |
| 2. Teknik Pemilihan Sampel .....                          | 16 |
| 3. Ukuran Sampel.....                                     | 16 |
| C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....           | 17 |
| 1. Operasionalisasi Variabel .....                        | 17 |
| 2. Instrumen .....                                        | 19 |
| D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....              | 20 |
| 1. Analisis Validitas.....                                | 20 |
| 2. Analisis Reliabilitas .....                            | 24 |
| E. ANALISIS DATA .....                                    | 24 |
| 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                   | 25 |

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 2. <i>Effect Size (<math>f^2</math>)</i> .....              | 26 |
| F. UJI HIPOTESIS.....                                       | 26 |
| 1. Analisis Jalur ( <i>Path Coefficients</i> ).....         | 26 |
| 2. Signifikansi ( <i>p-value</i> ) .....                    | 26 |
| 3. Signifikasi ( <i>t-statistic</i> ) .....                 | 26 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                | 28 |
| A. Deskripsi Subjek Penelitian.....                         | 28 |
| 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 28 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....            | 28 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....   | 29 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan..... | 29 |
| 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidanganya .....     | 30 |
| B. Deskripsi Objek Penelitian .....                         | 30 |
| 1. Kepuasan Kerja .....                                     | 31 |
| 2. Kompensasi.....                                          | 33 |
| 3. Motivasi Kerja.....                                      | 36 |
| 4. Lingkungan Kerja.....                                    | 39 |
| C. Analisis <i>Inner Model</i> .....                        | 41 |
| 1. Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....          | 41 |
| 2. <i>Effect Size (F-Square)</i> .....                      | 41 |
| 3. Uji Hipotesis.....                                       | 42 |
| D. Pembahasan .....                                         | 44 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                            | 46 |
| A. KESIMPULAN.....                                          | 46 |
| B. KETERBATASAN DAN SARAN .....                             | 46 |
| 1. Keterbatasan.....                                        | 46 |
| 2. Saran.....                                               | 46 |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA .....            | 48 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....      | 60 |
| HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN..... | 61 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Teori Herzberg.....                                                     | 5  |
| Tabel 2.2 Tabel Penelitian yang Relevan .....                                     | 11 |
| Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja .....                                          | 17 |
| Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.....                                               | 18 |
| Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja .....                                          | 18 |
| Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....                                         | 19 |
| Tabel 3.5 Skala Likert.....                                                       | 20 |
| Tabel 3.6 Outer Loadings .....                                                    | 21 |
| Tabel 3.7 Hasil Analisis Validitas Konvergen AVE.....                             | 21 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Analisis Validitas Diskriminan - <i>Fornell-Larcker</i> ..... | 22 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Diskriminan ( <i>Cross Loading</i> ) .....          | 23 |
| Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas.....                                            | 24 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 | 28 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                           | 29 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                   | 29 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....                | 30 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidanganya .....                    | 30 |
| Tabel 4.6 Hasil Likert Kepuasan Kerja.....                                        | 31 |
| Tabel 4.7 Hasil Likert Kompensasi .....                                           | 33 |
| Tabel 4.8 Hasil Likert Motivasi Kerja .....                                       | 36 |
| Tabel 4.9 Hasil Likert Lingkungan Kerja .....                                     | 39 |
| Tabel 4.10 Rata-rata Jawaban Responden.....                                       | 40 |
| Tabel 4.11 <i>R-Square</i> .....                                                  | 41 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Effect Size</i> .....                                     | 41 |
| Tabel 4.13 <i>Bootstrapping</i> -Pengujian Hipotesis .....                        | 43 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Model Penelitian.....            | 14 |
| Gambar 4.1 Gambar Hasil Uji Hipotesis ..... | 42 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....                                               | 51 |
| Lampiran 2. Tanggapan Responden .....                                                | 54 |
| Lampiran 3. Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....                   | 55 |
| Lampiran 4. Hasil Uji <i>Outer Loadings</i> .....                                    | 55 |
| Lampiran 5. Hasil Uji <i>Cross Loading</i> .....                                     | 56 |
| Lampiran 6. Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i> .....                                    | 56 |
| Lampiran 7. Hasil Uji <i>R-Square</i> .....                                          | 56 |
| Lampiran 8. Hasil Uji <i>Effect Size</i> .....                                       | 57 |
| Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis.....                                                 | 57 |
| Lampiran 10. Model Penelitian Dengan Smart-PLS .....                                 | 58 |
| Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas .....                                            | 58 |
| Lampiran 12. Hasil Uji Analisis Validitas Diskriminan - <i>Fornell-Larcker</i> ..... | 59 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PERMASALAHAN**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kuat, setiap perusahaan akan terus menuntut karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dan produktivitasnya untuk dapat mempertahankan daya saing di pasar. Menurut Saputra (2022), sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam penentuan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Munir *et al.* (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan, menurut Adha *et al.* (2019), memiliki sifat individual sehingga pada dasarnya kepuasan kerja tiap individual berbeda-beda yang disesuaikan dengan sifat tiap orangnya. Menurut Damayanti & Harini, (2018), jika perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan menurunkan *turn over*. Sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan faktor kepuasan kerja, maka akan meningkatkan biaya dalam perekrutan, serta konsekuensi lainnya.

Berdasarkan data survei Jobstreet Indonesia (2022), ditemukan bahwa sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan diantar lain: ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalani, kurangnya *work-life balance* yang dirasakan 85% responden, kurangnya jenjang karier, sebagaimana dialami oleh 60% responden dan buruknya gaya kepemimpinan atasan yang dilaporkan oleh 53% karyawan. Ketidakpuasan ini berdampak serius pada penurunan produktivitas, kesehatan mental karyawan, serta peningkatan angka *turnover*.

Faktor-faktor ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja, kesehatan mental karyawan, dan citra perusahaan. Riset yang dilakukan oleh American Psychological Association, Jobstreet Indonesia (2022), juga menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kesehatan pikiran serta tubuh yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, perusahaan perlu memperhatikan dan memantau kepuasan kerja karyawannya. Namun, tidak semua perusahaan melakukan survei terhadap kepuasan kerja untuk karyawannya. Hal ini dapat menyebabkan ketidaktahuan perusahaan terhadap apakah seorang karyawan telah merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu kompensasi (Saputra, 2022), hubungan sosial (Aziri, 2011), motivasi kerja (Gitosudoro (Azhad *et al.*, 2015)), lingkungan kerja (Ardianti *et al.*, 2018), dan stres kerja (Xie *et al.*, 2021). Penelitian ini akan berfokus pada tiga variabel ini yaitu, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kompensasi, menurut Saputra (2022), merupakan pendapatan berbentuk uang maupun barang, sebagai bentuk yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai.

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karna tanpa adanya motivasi membuat karyawan tidak bersemangat. Tarigan (2007), menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat dalam bekerja. Menurut Ardianti *et al.* (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu terdapat disekitar pekerja yang dapat memengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan juga kewajiban.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lalu untuk variabel dependennya yaitu kepuasan kerja.

## **2. Identifikasi Masalah**

Perusahaan belum pernah mengadakan survei terhadap kepuasan kerja karyawan. Padahal kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan *turnover* karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan kinerja karyawan dan kenaikan biaya rekrutmen. Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui tingkat kepuasan karyawannya dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

## **3. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Subjek penelitian ini hanya berfokus pada karyawan di perusahaan XYZ.
- b. Objek penelitian hanya bertujuan untuk membahas kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan XYZ.

## **4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat dari penelitian ini:

- a. Bagi Akademis  
Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam mengembangkan strategi dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 1, September). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. *International journal of business and management*, 5(3), 70.n
- Aziri, B. (2011). *Job satisfaction: A literature review*. Management Research and Practice, 3(4).
- Bawoleh, V. S., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. (2015). the Effect of motivation and compensation toward job satisfaction in Pt. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Donley, J. (2021). *The impact of work environment on job satisfaction: Pre-COVID research to inform the future*. Nurse Leader, 19(6), 585-589.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1).

- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 106–121.
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45-55.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Raco, J. (2010). Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya.
- Ramli, AH (2018). Kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan. *Business and Entrepreneurial Review*, 18 (2), 177-186.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Asia Edition Hoboken: Wiley.

- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). *Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction*. *Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1): 41-55
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.
- Tietjen, M.A., & Myers, R.M. (1998). "Motivation and job satisfaction," *Management Decision*, Vol. 36 No. 4, pp. 226-231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>
- Usakli, A., & Kucukergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: do researchers follow practical guidelines? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(11), 3462-3512.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.