

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KATIGA RITEL STRENGINDO (K3
MART) DI BANTEN**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JOVIAN TO TRISILA

NIM : 115210515

**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, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KATIGA RITEL STRENGINDO (K3
MART) DI BANTEN**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JOVIANTO TRISILA

NIM : 115210515

**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 PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : JOVIAN TO TRISILA

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210515

Program Studi : SI Manajemen



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, 16 November 2024



(JOVIAN TO TRISILA)

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

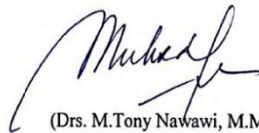
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JOVIANTO TRISILA
NIM : 115210515
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KATIGA RITEL
STRENGINDO (K3 MART) DI BANTEN*

Jakarta, 20 November 2024

Pembimbing,



(Drs. M. Tony Nawawi, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

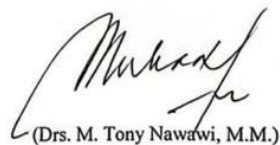
NAMA : Jovianto Trisila
NIM : 115210515
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3 Mart) di Banten

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2024, dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Edalmen S.E., M.M.
2. Anggota Penguji 1 : - M. Tony Nawawi Drs., M.M.
3. Anggota Penguji 2 : - I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 16 Desember 2024

Pembimbing,


(Drs. M. Tony Nawawi, M.M.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) JOVIANTO TRISILA (115210515)

(B) THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KATIGA RITEL STRENINGINDO (K3MART) IN BANTEN.

(C) xviii + 98 pages, 25 tables, 2 pictures, 5 attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) **ABSTRACT:** This study aims to examine the direct effects of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten. The theoretical framework used in this research is the Discrepancy Theory. Data collection was conducted using a questionnaire created on Google Forms, which was distributed to employees of PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten online via WhatsApp. A total of 65 valid respondents, who are employees of PT Katiga Ritel Streningindo (K3Mart) in Banten, participated in the study. The study utilized PLS-SEM as the data analysis method and SmartPLS version 4 as the data analysis tool. The results of the study revealed that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work environment has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction also positively and significantly influences employee performance.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

(F) **REFERENCE LIST:** 35 (1968 – 2024)

(G) Drs. M. Tony Nawawi, M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) JOVIANTO TRISILA (115210515)
- (B) PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KATIGA RITEL STRENGINDO (K3MART) DI BANTEN.
- (C) xviii + 98 halaman, Tabel 25, Gambar 2, Lampiran 5
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten. Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *discrepancy theory*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat pada *google form* yang disebarkan kepada karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten secara *online* melalui media sosial *whatsapp*. Responden valid yang didapatkan adalah sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten. Adapun penelitian ini menggunakan PLS-SEM sebagai metode analisis data dan menggunakan SmartPLS versi 4 sebagai alat analisis data. Hasil penelitian ini didapati bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan
- (F) DAFTAR PUSTAKA: 35 (1968 – 2024)
- (G) Drs. M. Tony Nawawi, M.M.

“Be kind whenever possible. It is always possible”

-Dalai Lama

Karya sederhana ini kupersembahkan:
Untuk Mama, Kakak
dan teman – teman
Yang terkasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, serta penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini yang selesai tepat pada waktunya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3 Mart) di Banten.” Tugas akhir skripsi ini dibuat dengan tujuan dalam hal untuk memenuhi syarat - syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada pihak yang berkontribusi dalam hal, seperti: Bimbingan, dukungan doa, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Bapak Drs. M. Tony Nawawi, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran, waktu tenaga serta kesabaran dalam membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tarumanagara
5. Ibu dan ketiga kakak saya yang selalu memberi dukungan moril maupun materil, motivasi, kesabaran, semangat, doa, kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

6. Nicholas Hosea Sutanto, Blesviando Samuel Tan, dan Daniel Herfendi yang telah berjuang bersama saya dalam perkuliahan hingga tahap penulisan skripsi ini yang telah memberikan motivasi, dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman kelas OX dan MX yang telah memberikan pertemanan baru dalam hidup saya.
8. Semua teman bimbingan yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah berjuang dan saling memberikan motivasi serta saran untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, setiap kritik dan saran dari pembaca akan sangat berharga bagi penulis. Peneliti berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jakarta, 30 November 2024

Penulis,

(Jovianto Trisila)

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN	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.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	 8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. <i>Discrepancy Theory</i>	8
2. Kinerja Karyawan	9

3. Kompensasi.....	10
4. Lingkungan Kerja	13
5. Kepuasan Kerja.....	13
B. Definisi Konseptual Variabel.....	14
1. Kompensasi.....	14
2. Lingkungan Kerja	15
3. Kepuasan Kerja.....	16
4. Kinerja Karyawan	17
C. Kaitan Antar Variabel	17
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	17
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	19
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	20
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	26
1. Kerangka Pemikiran.....	26
2. Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
A. Desain Penelitian	28
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Teknik Pemilihan Sampel	28
3. Ukuran Sampel.....	29
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian	30
1. Kompensasi.....	30
2. Lingkungan Kerja	31
3. Kepuasan Kerja.....	32
4. Kinerja Karyawan	33
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Analisis Validitas	34
2. Analisis Reliabilitas	40

E. Analisis Data	42
1. Uji Koefisien Determinasi (Nilai R^2).....	42
2. Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	43
3. Uji <i>Effect Size</i> (Nilai f^2)	43
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	43
5. Pengujian Hipotesis	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	45
1. Jenis Kelamin.....	45
2. Usia	46
3. Pendapatan per Bulan	46
4. Tingkat Pendidikan	47
5. Lama Bekerja	48
B. Deskripsi Objek Penelitian	49
1. Kompensasi.....	49
2. Lingkungan Kerja	51
3. Kepuasan Kerja.....	53
4. Kinerja Karyawan	55
C. Hasil Analisis Data	57
1. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	57
2. Hasil Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	58
3. Hasil Nilai <i>Effect Size</i> (f^2)	59
4. Hasil Nilai <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	59
5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	61
D. Pembahasan	63
 BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan dan Saran.....	67
1. Keterbatasan.....	67

2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	75
HASIL TURNITIN.....	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	33
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Konvergen pada Tiap Indikator (<i>Outer Loadings</i>)	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Konvergen pada Tiap Indikator (<i>Outer Loadings</i>) Setelah Eliminasi Indikator KO3, KO6, KO8, LK6, KR1	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Konvergen pada Tiap Variabel (AVE)	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Diskriminan pada Tiap Indikator (<i>Cross Loadings</i>)	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan Nilai <i>Composite Reliability</i> (ρ_a) dan <i>Composite Reliability</i> (ρ_c)	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.10 Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel 4.11 Hasil Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	58
Tabel 4.12 Hasil Nilai <i>Effect Size</i> (f^2)	59

Tabel 4.13 Hasil Nilai Rata-Rata AVE dan R^2	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	27
Gambar 4.1 Hasil <i>Bootstrapping</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	75
Lampiran 2 Tanggapan 65 Karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart)	83
Lampiran 3 Profil Responden (<i>Google Form</i>)	91
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 5 Hasil Analisis Data	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sejumlah pengamat ekonomi menilai, meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi tanda bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia sedang tidak stabil. Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), sebanyak 52.933 pekerja mengalami PHK dari Januari hingga Agustus 2024 di seluruh sektor usaha di Indonesia. Sektor manufaktur atau pengolahan mencatat jumlah PHK tertinggi, dengan total 24.013 kasus, diikuti oleh sektor jasa dengan 12.853 kasus, serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang mengalami 3.997 kasus (Kompas.com, 2024).

Peningkatan jumlah PHK pada tahun 2024, terutama di sektor manufaktur/pengolahan, menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2023, yang hanya mencatat 5.000 karyawan terkena PHK di sektor manufaktur/pengolahan (Voaindonesia.com, 2024). Temuan ini menegaskan perlunya perhatian serius terhadap pengembangan keterampilan tenaga kerja sebagai salah satu solusi untuk mengurangi angka PHK dengan meningkatkan keterampilan kerja karyawan di Indonesia.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal dalam operasi bisnisnya. Efektivitas perusahaan tidak dapat dipisahkan dari bagaimana karyawan bekerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka (Khaled *et al.*, 2021). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi determinan utama bagi kemajuan perusahaan, karena berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pencapaian target dan sasaran (Arifin & Narmaditya, 2024).

Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa kinerja karyawan menciptakan citra positif yang dapat meningkatkan reputasi mereka. Salah satu aspek fundamental dari setiap perusahaan adalah kinerjanya, yang berfungsi sebagai indikator seberapa efektif karyawan menjalankan tugas dan fungsi mereka serta mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Kundi *et al.*, 2021). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai elemen fundamental dalam operasional perusahaan, SDM harus mampu beradaptasi dengan dinamika persaingan yang semakin ketat (Dessler, 2019).

Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang berkelanjutan. Keberadaan SDM yang kompeten dan berkualitas diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam mendorong performa organisasi, menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang memengaruhi daya saing perusahaan secara langsung (Dessler, 2019).

Kinerja karyawan diketahui dapat ditingkatkan melalui tiga faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Permadi *et al.*, 2018; Pawirosumarto *et al.*, 2017). Penelitian Kurniawan & Nawawi (2020) pada PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mana penelitiannya menemukan bahwa kedua faktor tersebut, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Nawawi (2015) melalui studinya pada karyawan *outsourcing* PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini dibuktikan juga dari hasil survei yang dilakukan PwC (2024) terhadap 56.000 pekerja dari 50 negara dan wilayah, mengungkapkan bahwa faktor utama yang membuat kinerja karyawan terus menurun adalah disebabkan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak adil. Dari data tersebut,

sebanyak 82% karyawan mengeluh pada besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikannya dan hal itu menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut ikut menurun. Kemudian, sebanyak 47% karyawan tidak merasa tidak nyaman atas banyaknya perubahan lingkungan kerja yang terjadi secara tiba-tiba di dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya, sebanyak 44% karyawan melaporkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai perubahan mendadak dalam jenis pekerjaan di perusahaan. Lebih lanjut, 53% karyawan memberikan tanggapan negatif terhadap penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Hasil survei PwC (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Ketidakjelasan dalam perubahan tugas dan ketidakcocokan dalam penempatan kerja dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil survei tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk memberikan kinerja terbaik di perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Verma (2018); Kurniawan & Nawawi (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan ini, kompensasi merupakan faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek ini perlu diprioritaskan oleh manajemen perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kemudian, faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) mengungkapkan bentuk fisik lingkungan kerja yang mencakup ruang, tata letak, tingkat kebisingan, alat dan bahan yang digunakan, serta hubungan antar rekan kerja, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Nguyen *et al.* (2015) menjelaskan lingkungan kerja yang baik biasanya meningkatkan

produktivitas karyawan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perbaikan dalam lingkungan kerja dapat mengurangi keluhan dan absensi, sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, maka lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor berikutnya yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) mengungkapkan kepuasan kerja berkaitan dengan sikap positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan sikap melalui penilaian terhadap pekerjaan, serta mencerminkan rasa penghargaan dalam mencapai nilai penting dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka (Octaviannand *et al.*, 2017). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Permadi *et al.*, 2018).

Research gap penelitian ini adalah, pertama, studi mendalam mengenai keterampilan spesifik yang diperlukan di sektor manufaktur masih kurang, meskipun kurangnya keterampilan diakui mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, eksplorasi elemen-elemen spesifik kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja masih terbatas. Dampak perubahan mendadak dalam lingkungan kerja juga memerlukan analisis lebih mendalam untuk manajemen yang efektif. Selanjutnya, meskipun ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian yang menekankan konteks budaya dan sosial Indonesia masih sedikit. Terakhir, integrasi faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam satu kerangka untuk memahami pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan di Indonesia sangat dibutuhkan. Mengatasi gap ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi peningkatan kinerja di berbagai sektor.

Subjek penelitian adalah PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) yang beralamat di Jalan Green Lake City Boulevard, Rukan Wall Street A-30, Cipondoh, Banten, 15147. PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang retail minimarket dan *convenience store* yang berdiri sejak tahun 2013 (detik.com, 2024). Adapun hasil wawancara tahap awal atas seizin dari bapak Calvin Harjono yang menjabat sebagai pimpinan desain interior sekaligus manajer HRD yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Oktober 2024 yang mana pimpinan perusahaan tersebut menyatakan bahwa karyawan sering mengeluhkan kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja, lingkungan kerja non-fisik yang bearti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak harmonis. Kemudian, adanya keluhan dari karyawan terkait lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas toilet dan tempat kerja yang kurang bersih. Selanjutnya, karyawan juga menjelaskan bahwa bekerja di perusahaan ini kurang puas dari segi kebijakan perusahaan yang terlalu bersifat otoriter, yang berdampak pada tingkat absensi karyawan tinggi yang juga menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

Berkaitan dengan fenomena pada subjek penelitian serta latar belakang permasalahan yang ada, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, yang akan diuraikan dalam judul skripsi sebagai berikut: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Banyak karyawan di Indonesia mengalami kinerja yang tidak optimal, yang berdampak pada meningkatnya angka PHK.
- b. Kualitas SDM di Indonesia masih perlu ditingkatkan.
- c. Kompensasi yang tidak adil, menurunkan kinerja karyawan.

- d. Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis menurunkan kinerja karyawan.
- e. Lingkungan kerja fisik, seperti kurangnya kebersihan pada tempat kerja, menurunkan kinerja karyawan.
- f. Kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan kebijakan perusahaan yang bersifat otoriter, menurunkan kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Peneliti menghadapi beberapa kendala selama proses penelitian, terutama karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan akses informasi yang terbatas. Oleh karena itu, peneliti menetapkan batasan sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart), di Banten.
- b. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Kemudian, kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, terdapat tiga rumusan masalah untuk diteliti lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, terdapat tiga tujuan penelitian, yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katiga Ritel Strengindo (K3Mart) di Banten.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan menguatkan bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di K3 Mart Banten. Peneliti juga mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, melalui ketiga faktor yang dibahas pada penelitian ini, yakni: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur

mengenai topik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang sektor ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Narmaditya, B. S. (2024). Fostering employee performance of civil servants in Indonesia: The mediating role of organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2412>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 85-91. <https://ejournal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Bougie, R. & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business. A skill building approach*. 8th edition. USA: Wiley.
- Chipunza, C. dan Malo, B. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a south african university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(2\).2017.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(2).2017.14)
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.
- Detik.com (2024, April 27). Kuliner korea makin digandrungi, K3Mart buka cabang baru di Surabaya. Diakses dari: <https://www.detik.com/jatim/kuliner/d-7313582/kuliner-korea-makin-digandrungi-k3mart-buka-cabang-baru-di-surabaya/amp>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Switzerland: Springer.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, I., Zuhri, S., & Efendi, M. (2018). Determinants of employee work satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 47-52. <https://doi.org/10.32479/irmm.7187/>
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://radjapublika.com/index.php/IJEBAS>
- Khaled, R., Ali, H., & Mohamed, E. K. (2021). The sustainable development goals and corporate sustainability performance: mapping, extent and determinants. *Journal of Cleaner Production*, 311, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127599>

- Kompas.com. (2024, Oktober 1). Gelombang PHK massal, sinyal lampu kuning manufaktur Indonesia. Diakses dari: <https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/01/093000165/gelombang-phk-massal-sinyal-lampu-kuning-manufaktur-indonesia?page=all>
- Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572-1580. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i11/5280>
- Mishra, S., & Kumar, P. (2017). Exploring the nexus between psychological contract and turnover intention: conceptual framework. *Romanian Economic and Business Review*, 12(1) 68-81. Diakses dari: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/exploring-nexus-between-psychological-contract/docview/1927093413/se-2>
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi karyawan outsourcing PT. J yang ditempatkan di kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D. (2015). Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, 15, 565-579. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0289-4>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1138941>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job

- satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258. <https://www.researchgate.net/publication/331036402>
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. I. I. I. (1968). *What job attitudes tell about motivation*. Homewood: Irwin-Dorsey.
- PwC. (2024, Juni 24). Workers are ready for change. Are leaders ready to engage them? Diakses dari: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi Ke-8. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Buku 1, Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sdm untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162-180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumali, B., Barasa, L., & Gunawan, A. (2019). The Influence of Ship's Seaworthiness and Compensation System Towards Ship's Crew Job Satisfaction" at PT. Humpuss Bulk Transportation Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 38-45. <https://doi.org/10.32479/irmm.8534>
- Susanto, Y., Haryono, S., & Sardiyo. (2020). The effect of leadership and compensation on employee performance: Evaluating the role of work motivation. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2), 2439-2449.

https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/34668/Talent_jo_urnal.pdf?sequence

- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M., Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Verma, A. (2018). Impact of compensation and reward system on organization performance: an empirical study. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 136-140.
<https://www.researchgate.net/profile/Arti-Verma-8/publication/358826082>
- Voaindonesia.com. (2024, Agustus 28). Kemenaker: hamper 46 ribu di-PHK sejak Januari. Diakses dari: <https://www.voaindonesia.com/a/kemenaker-hampir-46-ribu-di-phk-sejak-januari/7762401.html>