

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK
BCA DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanegara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CALVIN ALDY SUTIONO

NPM : 115210054

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK
BCA DI JAKARTA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanegara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CALVIN ALDY SUTIONO

NPM : 115210054

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2025

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Calvin Aldy Sutiono

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210054

Program Studi : Manajemen Bisnis

Alamat : Taman Palem Lestari Blok AA 6 No. 30

Telp: _____

HP: 081282368028

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 Mei 2025



Calvin Aldy Sutiono

Catatan:

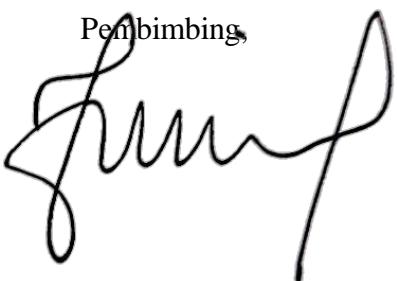
1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CALVIN ALDY SUTIONO
N. P. M. : 115210054
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA BANK BCA DI
JAKARTA BARAT

Jakarta, 26 Mei 2025

Pembimbing,

(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

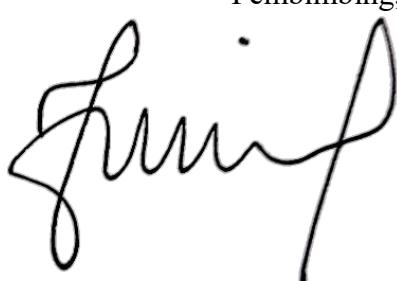
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CALVIN ALDY SUTIONO
N. P. M. : 115210054
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA BANK BCA DI JAKARTA
BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 1 Juli 2025 dan
dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Joyce A. Turangan S.E., M.P.d
2. Anggota Penguji : 1. Kurniati W. Andani S.E., M.M.
2. Halim P. Siswanto S.E., M.M.

Jakarta, 1 Juli 2025

Pembimbing,

(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

ABSTRACT

- A) Calvin Aldy Sutiono – 115210054
- B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT BCA BANK IN WEST JAKARTA*
- C) LKK
- D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- E) *Abstract; This study aims to evaluate the influence of the work environment and compensation on employee job satisfaction. The approach used in sampling is the non-probability sampling method with convenience sampling technique. The number of respondents in this study was 110 employees of Bank BCA in West Jakarta. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method through the SmartPLS 3 application. The results of the analysis show that the work environment and compensation have a positive influence on employee job satisfaction. Job satisfaction has also proven to be a significant dependent variable in the relationship between the work environment and work compensation. Therefore, the company is advised to continue to improve the quality of the work environment and provide a competitive compensation system to encourage the overall level of employee job satisfaction.*
- F) Work Environment, Compensation, Job Satisfaction
- G) *References; 34*
- H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

- A) Calvin Aldy Sutiono – 115210054
- B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BCA DI JAKARTA BARAT
- C) LKK
- D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- E) *Abstrak*; Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi kerja berdampak pada kepuasan karyawan. Dalam pengambilan sampel, pendeketan non-probability dan convenience digunakan. Penelitian ini melibatkan 110 karyawan dari Bank BCA di Jakarta Barat. Untuk menganalisis data, metode Structural Equation Modelin (SEM) diterapkan pada SmartPLS 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, telah terbukti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan, perusahaan harus terus meningkatkan lingkungan kerja mereka dan memberikan sistem kompensasi yang kompetitif.
- F) Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja
- G) Daftar Acuan; 34
- H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

"Tiada doa yang lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk;
Kedua Orang Tua saya,
Saudara saya, Sahabat saya dan
Pacar saya.
Serta Dosen Pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kasih, dan pertolongan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BCA di Jakarta Barat” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menerima banyak dukungan, arahan, perhatian, serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga, pasangan, sahabat, dan kerabat yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

Saya juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus, ucapan terima kasih saya tujuhan kepada pihak-pihak berikut:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing yang selalu setia menemani saya untuk penggeraan bimbingan skripsi ini, hari demi hari memberikan waktu, tenaga, pengarahan dan pengetahuan beliau untuk membimbing penulis di dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Orang tua, dan Keluarga yang telah memberikan dukungan penuh dalam pembuatan skripsi ini.

5. Pacar saya yang telah membantu dan mensupport dalam pengerjaan skripsi ini sehingga saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua sahabat saya yang telah berikut andil dalam membantu mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, saya sebagai penulis menyadari bahwa mungkin masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, saya berharap adanya kritik dan saran terhadap skripsi ini agar skripsi ini dapat lebih berguna untuk ilmu pengetahuan, khususnya bagi peneliti yang ingin mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 20 Februari 2025



Calvin Aldy Sutiono

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual.....	8
C. Kaitan Antar Variabel.....	13
D. Penelitian Yang Terdahulu.....	15
E. Kerangka Pemikiran & Hipotesis	22
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25

A. Desain Penelitian	25
B. Populasi , Teknik Pemilihan Sampel , dan Ukuran Sampel.....	25
1. Populasi	25
2. Teknik Pemilihan Sampel	25
3. Ukuran Sampel	26
C. Operasional Variabel.....	26
1. Lingkungan Kerja	26
2. Kompensasi	27
3. Kepuasan Kerja	28
D. Langkah Metode Analisis Data.....	30
1. Validitas	30
2. Reabilitas	30
3. Analisis Model Struktural Data	31
4. Uji Hipotesis.....	33
BAB IV	34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
1. Jenis Kelamin Responden	34
2. Usia Responden	35
3. Pendidikan Terakhir Responden	35
4. Pekerjaan Responden	36
B. Deskripsi Statistik Objek Penelitian	37
1. Linkungan Kerja	37
2. Kompensasi Kerja	38
3. Kepuasan Kerja	39
C. Hasil Analisis (Outer Model).....	41
1. Validitas	41
D. Hasil Uji Hipotesis	48
E. PEMBAHASAN.....	49
BAB V.....	52
PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan dan Saran	52

1. Keterbatasan	52
2. Saran	53
Daftar Pustaka	55
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Lingkungan Kerja	26
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kompensasi	27
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3. 4 Skala Linkert.....	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4. 2 Usia Respondenn	35
Tabel 4. 3 Pendidikan	35
Tabel 4. 4 Pekerjaan	36
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Variabel <i>Lingkungan Kerja</i> ;	37
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Variabel <i>Kompensasi Kerja</i> ;.....	38
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Variabel <i>Kepuasan Kerja</i> ;	39
Tabel 4. 8 Hasil olah <i>Convergent Validity</i>	41
Tabel 4. 9 Hasil olah <i>Average Variance Extracted</i>	42
Tabel 4. 10 Hasil olah <i>Discriminant Validity</i>	43
Tabel 4. 11 Hasil olah <i>Cross Loading</i>	43
Tabel 4. 12 Hasil olah <i>Cronbach's Alpha</i>	45
Tabel 4. 13 Hasil Olah <i>Composite reliability rho_c</i>	45
Tabel 4. 14 Hasil olah Model Multikorelitas	46
Tabel 4. 15 Hasil Olah <i>R-Square</i>	46
Tabel 4. 16 Hasil Olah <i>Effect Size</i>	47
Tabel 4. 17 Hasil Olah <i>Goodness of Fit</i>	47
Tabel 4. 18 Hasil Olah Data PLS 4 (Hasil Uji Hipotesis I)	48
Tabel 4. 19 Hasil Olah Data PLS 4 (Hasil Uji Hipotesis II)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1; Kuisioner Penelitian	59
Lampiran 2; Screening Question	64
Lampiran 3; Usia Responden	64
Lampiran 4; Pendidikan Terakhir	65
Lampiran 5; Tabel Hasil Responden	66
Lampiran 6; Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	71
Lampiran 7; Hasil analisis <i>Outer Loading</i>	71
Lampiran 8; Hasil analisis Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE)	72
Lampiran 9; Hasil analisis Fornell-Larcker	72
Lampiran 10; Hasil analisis Cross Loading	73
Lampiran 11; Hasil analisis Multikolinearitas	73
Lampiran 12; Hasil analisis <i>R-square</i>	74
Lampiran 13 ; Hasil <i>Bootstrapping</i> uji hipotesis	74
Lampiran 14; Hasil <i>Bootstrapping</i> uji hipotesis mediasi	75
Lampiran 15; Hasil <i>F-square</i>	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor perbankan di Indonesia mengalami perubahan yang signifikan, baik dalam hal pelayanan, sistem operasional, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu bank swasta terbesar di Indonesia, yaitu PT Bank Central Asia Tbk (BCA), merupakan perusahaan yang terus beradaptasi dan berinovasi untuk mempertahankan posisinya di tengah ketatnya persaingan industri perbankan. Dalam upaya mempertahankan kinerja dan keunggulan kompetitif, Bank BCA tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas layanan kepada nasabah, tetapi juga sangat memperhatikan aspek internal perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena mereka berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional serta dalam menjaga hubungan dengan nasabah. Oleh karena itu, menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta memberikan kompensasi yang layak merupakan langkah strategis yang dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, lebih produktif, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan mendukung interaksi sosial yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga berdampak langsung pada semangat dan motivasi

kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan kebersihan, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, serta budaya organisasi. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung atau bahkan menimbulkan tekanan, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan menurunkan kinerja individu.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, bonus, serta penghargaan non-finansial lainnya. Kompensasi yang sesuai dan adil mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan, dan menjadi motivasi eksternal yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi seringkali menjadi penyebab utama turnover dan rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Melihat pentingnya kedua faktor tersebut, maka sangat relevan untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di Bank BCA yang memiliki jumlah karyawan yang besar dan sistem kerja yang kompleks. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di sektor perbankan, terutama dalam menciptakan sistem kerja yang berorientasi pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Sebuah perusahaan atau organisasi didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan produktivitas yang tinggi.

Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan memerlukan modal, sarana, dan prasarana, teknologi, dan sumber daya manusia Sumber daya manusia yang baik juga akan membantu perusahaan mencapai visi dan misinya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas. Khususnya di bidang jasa, keberadaan SDM dapat sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi suatu organisasi dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dipertahankan sebaik mungkin oleh perusahaan atau organisasi sehingga karyawan tetap setia pada perusahaan mereka. Kepuasan kerja karyawan terkait erat dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, produktivitas perusahaan akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, menurut Hasibuan dalam Paripurna (2013). Tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda setiap orang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri merupakan ruang di mana karyawan melaksanakan berbagai aktivitasnya, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kemampuan individu dalam mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Ahyari (dalam Dwijayanti & Dewi, 2015), kondisi kerja termasuk salah satu unsur utama yang menentukan kepuasan pegawai. Beberapa elemen yang termasuk dalam kondisi kerja tersebut antara lain pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, kenyamanan fisik di tempat kerja, serta tingkat keamanan perusahaan. Sementara itu, Pawirosumarto, Sarjana, dan Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam suasana kerja yang nyaman dan mendukung, pegawai cenderung dapat bekerja secara optimal, merasa aman, sehat, dan bahagia, serta lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Marwansyah (dalam Dwijayanti & Dewi, 2015), selain lingkungan kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi sendiri dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atau imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai, maka hal tersebut cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan ini kemudian dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak adil, maka hal itu dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2018) juga menemukan adanya hubungan positif antara kompensasi yang diterima dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Banyak bank ada di Jakarta Barat, seperti Bank BCA, Bank Mandiri, Bank BNI, dan Bank BRI, antara lain. Bank-bank ini pasti memiliki reputasi merek yang unik yang menunjukkan bahwa mereka menyediakan berbagai fasilitas, kualitas, dan pelayanan. Bank-bank ini selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan mereka sebagai bisnis yang bergerak di bidang jasa keuangan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BCA Di Jakarta Barat". Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan karyawan mereka.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas kita dapat mengetahui masalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- 2) Lingkungan kerja yang jauh dari ekspektasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- 3) Jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai atau sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- 4) Kompensasi yang dibayarkan tidak sesuai tanggannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Agar para pembaca dapat memahami isi penelitian ini maka terdapat batasan dalam penyusunan penelitian proposal skripsi ini.

- 1) Skripsi ini menggunakan subjek yaitu para karyawan bank BCA di Jakarta Barat.
- 2) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuisioner google form yang disebarluaskan kepada karyawan Bank BCA di Jakarta Barat.
- 3) Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi dengan variabel dependennya kepuasan kerja.

4. Rumusan Masalah

Adanya beberapa rumusan masalah sebagai berikut;

- 1) Apakah kepuasan kerja karyawan bank BCA dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka?
- 2) Apakah kepuasan kerja karyawan bank BCA dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima mereka?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Penelitian skripsi ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank BCA.
- 2) Untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bank BCA.
- 3) Untuk mengetahui apakah karyawan bank BCA telah memperoleh kepuasan kerja di tempat kerja mereka.

2. Manfaat

Penelitian skripsi ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1) Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian skripsi ini diharapkan terdapat hasil bagi Masyarakat yang ingin membuka usaha dibidang jasa dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian skripsi ini diharapkan terdapat hasil bagi para peneliti untuk melanjutkan penelitian lebih dalam terkait judul yang sinonim dan menambah wawasan bagi para pembaca terkait tentang kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian skripsi ini diharapkan terdapat hasil bagi para Perusahaan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Ajaib.co.id. 2020. Mengenal Sektor Perbankan Lebih Dalam.
- Anik Hermingsih., dan Desti Purwanti. 2020. “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal Dimensi*, Vol 9, No. 3, Halaman 574-597.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* (8th ed.). Prentice Hall.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung. *E-Jurnal Manajemen* 57 Universitas Udayana, 4(12).
- Flowrensi Gabby Naomi Ering., Riane Johnly Pio., Tinneke Meyske Tumbel. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado.
- George Kafui Agbozo., Isaac Sakyi Owusu., Mabel A. Hoedoafia, dan Yaw Boateng (2017). “The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana”. *Journal of Human Resource Management*, Volume 5, No. 1, page 12–18, by Science Publishing Group.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Henderson, R. I. (2007). Compensation Management in a Knowledge-Based World (10th ed.). Pearson Prentice Hall.

Irena Puspi Hastuti. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pekanbaru)". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol 11, Page 575-598.

Justine Brenda Halim., dan Yusi Yusianto. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja".

Kotler, P., & Keller, K. L. (2019). *Marketing Management* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Made Nensy Dwijayanti., A.A Sagung Kartika Dewi. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung ". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301

Mello, J. A. (2006). *Strategic Human Resource Management*. Thomson South-Western.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). McGraw-Hill.

Nursasongko, D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. ABC. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-56.

Pawirosumarto, S., Kuncoro, M., & Susanto, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 120-130.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job.

Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, G. A. E. T., & Sudja, 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).

Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP*, 3(2), 21-32.

Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.

Alma, B. (2007). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Prentice-Hall.

Ade Irma., dan Muhammad Yusuf.

Roberts, G. (1998). *Theories of Compensation*. *Journal of Human Resource Management*.

Ronna Yulia Wuwungan., Rita N Taroreh., Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

Satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwatno. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 77-83.

Tannenbaum, S. I. (1990). Compensation and Motivation. *Journal of Business and Psychology*, 5(3), 235-245.

Titi Riansari., Achmad Sudiro., dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang).

Universitas Psikologi.com. 2019. Pengertian Lingkungan Kerja Jenis dan Faktornya Menurut Para Ahli.

Untar Fakultas Ekonomi & Bisnis. "Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan." VOLUME 4 03 Juli 2022.

Vanessa., M. Tony Nawawi. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.