



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA**

SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : JAKE MARCHELL

NIM : 115090220

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

2 0 1 2

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JAKE MARCHELL
NIM : 115090220
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
BIDANG KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA

Jakarta, 6 Desember 2012

Dosen Pembimbing,

(Drs. Nyoman Suprastha, M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI

NAMA : JAKE MARCHELL
NIM : 115090220
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
BIDANG KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA

Tanggal: 8 Januari 2013

Ketua Penguji :

(Mei Ie, S.E., M.M.)

Tanggal: 8 Januari 2013

Anggota Penguji :

(Drs. Nyoman Suprastha, M.M.)

Tanggal: 8 Januari 2013

Anggota Penguji :

(Drs. Sudarso, M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

ABSTRAK

(A) Jake Marchell (115090220)

(B) PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA

(C) x + 72 halaman; 2012; Tabel 23; Gambar 3

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Variabel yang digunakan adalah pemberian kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan Microsoft Excel 2007, Kalkulator, dan SPSS versi 18. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil analisis menyimpulkan terdapat pengaruh pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

(F) Daftar Pustaka 13 (2000 - 2008)

(G) Drs. Nyoman Suprastha, M.M.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, rahmat, dan karunianya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan kelulusan bagi penulis guna mencapai gelar S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Selesainya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada banyak pihak tersebut, yaitu kepada:

1. Bapak Drs. Nyoman Suprastha, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., Msi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara

4. Segenap Dosen dan Staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama perkuliahan.
5. Pimpinan, staff dan karyawan PT Bank UOB yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Papa, Mama dan keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan selama perkuliahan sampai akhir penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Admisi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang senantiasa mendukung dan membantu sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa bantuan dari pihak – pihak di atas, semoga Tuhan membalas segala kebaikan dan bantuannya. Karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum dapat dikatakan sempurna. Untuk itu, saran dan kritik sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat.

Jakarta, Desember 2012

(Jake Marchell)

DAFTAR ISI

	Halaman	
Halaman Persetujuan Skripsi Oleh Dosen Pembimbing		
Halaman Persetujuan Skripsi Oleh Tim Penguji Komprehensif		
Abstrak	i	
Kata Pengantar	ii	
Daftar Isi	iv	
Daftar Tabel	vii	
Daftar Gambar	ix	
BAB 1	PENDAHULUAN	
A.	Permasalahan	1
1.	Latar Belakang	1
2.	Identifikasi	3
3.	Pembatasan	3
4.	Perumusan	4
B.	Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2	LANDASAN TEORI	
A.	Definisi Variabel	6
1.	Kompensasi	6
2.	Karakteristik Kerja	7

3. Lingkungan Kerja	7
4. Kepuasan Kerja	8
B. Kerangka Teori	9
1. Azas Kompensasi	9
2. Hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Usaha Pengembangan Sistem Kompensasi	10
3. Dimensi Kompensasi	10
4. Perancangan Pekerjaan	11
5. Hal-Hal Yang Perlu Diuraikan Dalam Karakteristik Kerja	11
6. Dimensi Karakteristik Kerja	12
7. Dimensi Lingkungan Kerja	14
8. Beberapa Keinginan Karyawan	15
9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
C. Penelitian yang Relevan	20
D. Kerangka Pemikiran	23
E. Hipotesis	27
BAB 3	METODE PENELITIAN
A. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	28
B. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	28
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	34

	F. Teknik Analisis Data	34
BAB 4	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
	B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	46
	C. Analisis Data	55
	D. Pembahasan	69
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	71
	B. Saran	71

Daftar Pustaka

Lampiran

Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4–1 Analisis Korelasi Butir Pertanyaan untuk Uji Validitas Kuesioner lingkungan kerja Berdasarkan Output SPSS	42
Tabel 4–2 Analisis Korelasi Butir Pertanyaan untuk Uji Validitas Kuesioner Karakteristik Kerja Berdasarkan Output SPSS	42
Tabel 4–3 Analisis Korelasi Butir Pertanyaan untuk Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Berdasarkan Output SPSS	43
Tabel 4–4 Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja Berdasarkan Hasil Output SPSS	44
Tabel 4–5 Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Karakteristik Kerja Berdasarkan Hasil Output SPSS	45
Tabel 4–6 Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil Output SPSS	45
Tabel 4–7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4–8 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur	47
Tabel 4–9 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 4–10 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4–11 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	48

Tabel 4–12	Tabel Kompensasi Karyawan PT Bank UOB	49
Tabel 4–13	Tabel Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Karyawan PT Bank UOB	50
Tabel 4–14	Skor Lingkungan Kerja	51
Tabel 4–15	Tabel Hasil Kuesioner Karakteristik Kerja Karyawan PT Bank UOB	52
Tabel 4–16	Skor Karakteristik Kerja	53
Tabel 4–17	Tabel Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja PT Bank UOB	54
Tabel 4–18	Skor Kepuasan Kerja	55
Tabel 4–19	Skor Karakteristik Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja PT Bank UOB	56
Tabel 4–20	Output SPSS	58
Tabel 4–21	Pengujian Multikolinearitas	60
Tabel 4–22	Hasil Perhitungan Regresi	64
Tabel 4–23	Tabel ANOVA	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2 – 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4 – 1 <i>Scattered Diagram</i>	61
Gambar 4 – 2 P-P Plot	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan harus terus dikembangkan karena Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan (aset) yang sangat penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja di PT Bank UOB Indonesia semakin dirasakan ada perubahan dimana *team work* semakin ditekankan namun tingkat persaingan setiap *team work* tetap dipelihara dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan Artoyo dalam Sari Yanthi (2007: 66) manajemen yang baik harus memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Disamping itu kepuasan yang terjadi pada PT Bank UOB Indonesia, setiap karyawan akan diberikan kompensasi tetap dan bonus bagi tenaga penjual, dan komisi di samping itu diberikan tunjangan kehadiran bagi karyawan yang selama satu (1) bulan terus hadir. Banyak karyawan yang merasa tidak puas atas kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik tidak hanya sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan melainkan pekerjaan tersebut harus dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan

usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan berperilaku terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada prilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik.

Pada akhirnya masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya memberikan kompensasi yang terbaik, yaitu sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang baik serta dapat memperhatikan karakteristik pekerjaan sehingga para karyawan dapat merasakan kepuasan sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan dapat tercapai.

PT Bank UOB Indonesia adalah sebuah perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawan. PT Bank UOB Indonesia sangat bergantung kepada prestasi kerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga PT Bank UOB Indonesia berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK UOB INDONESIA DI JAKARTA”.

2. Identifikasi

Karyawan yang merasa puas akan mempengaruhi pola kerja mereka dalam memberikan kontribusi usaha yang terbaik yang dapat diberikannya dalam upaya mencapai prestasi kerja yang baik.

Karyawan yang merasa puas akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu:

- a. Apakah karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya?
- b. Apakah pemberian kompensasi kepada karyawan sudah memadai?
- c. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- d. Apakah lingkungan kerja karyawan mendukung pekerjaan yang dilakukan?
- e. Apakah lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- f. Apakah karakteristik pekerjaan yang diberikan sudah tepat?
- g. Apakah karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- h. Bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan?

3. Pembatasan

Menurut Aritonang (1998:22),

“Pembatasan permasalahan merupakan pemilihan sebagian dari beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi. Pada kenyataannya penulis memiliki sumber daya yang terbatas untuk melakukan penelitian ini dalam hal keterbatasan waktu, informasi, dan sebagainya.”

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka penulis membatasi masalah ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang diteliti hanya karyawan divisi penjualan.
- b. Variabel yang diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Perumusan

Karyawan yang tidak merasa puas akan menurunkan prestasi kerjanya, sehingga akan mengganggu produktivitas perusahaan. Terganggunya produktivitas perusahaan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penulisan skripsi ini dapat dirumuskan pokok permasalahannya, yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini menghasilkan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang berguna dan membantu sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui kompensasi, dan lingkungan kerja pada PT Bank UOB Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang R, Lerbin R. (2007). *Riset Pemasaran: Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bambang Suharjo. (2008). *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi Prabandari Ayu Kusuma dan M Wahyuddin. (2007). Pengaruh motivasi karyawan, PPKP, dan Persepsi Keadilan atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta. *Jurnal kewirausahaan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mundung, Martinus. (2007). Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng “Joint Venture” di Kota Bitung). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 8 No. 1*.
- Panudju, Agung. (2003). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang. *Jurnal Bisnis & Manajemen Sriwijaya Vol. 1, No.2*.
- Riduan dan Sunarto H. (2003). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Singgih Santoso. (2001). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Penelitian: Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Yusuf, Rasyid, Nasution Haslainy, dan Suprastha Nyoman. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tarumanagara UPT Penerbitan.