

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN PT.BERKAH
SENTOSA GARMINDO**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

FRANDY ISNAWAN NPM:

115170225

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

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

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PERUSAHAAN PT.BERKAH
SENTOSA GARMINDO**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

FRANDY ISNAWAN NPM:

115170225

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


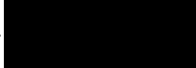

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Frandy Isnawan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170225
Program Studi : Manajemen
Alamat : 
Barat
Telp. 
HP. 

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, 8 Juli 2021



FRANDY ISNAWAN

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.

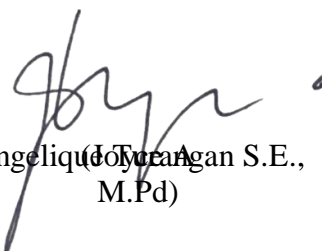
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Frandy Isnawan
NIM : **115170225**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SDM**
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PERUSAHAAN PT. BERKAH SENTOSA
GARMINDO

Jakarta, 7 Juli 2021

Pembimbing,



ngelique Purangan S.E.,
M.Pd)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

Nama : Frandy Isnawan

NIM : 115170225

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

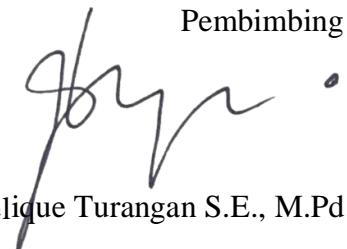
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN PT. BERKAH SENTOSA GARMINDO

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 23 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : HERMAN RUSLIM S.E., M.M., AK., Dr.
2. Anggota : JOYCE ANGELIQUE TURANGAN S.E., M.Pd.
3. Anggota : NUR HIDAYAH SE, M.M

Jakarta, 30 Juli 2021

Pembimbing



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) FRANDY ISNAWAN
- (B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF THE PRODUCTION SECTION IN THE COMPANY PT.BERKAH SENTOSA GARMINDO*
- (C) *XVII + 76 pages, 2021, 25 tables; 4 pictures; 6 attachments*
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract: This research is carried out with the aim of knowing the influence of the working environment, the motivation of working and the compensation on job satisfaction in employees to the PT. Sentosa Garmino. The research method used is quantitative research method with research type used is hypotesting research. The data collection method used was the questionnaire distributed to 69 employees on PT. Sentosa Garmino. This research method uses SmartPLS. Research findings indicate that the working environment has no influence on employee job satisfaction, work motivation and that compensation has a positive influence on employee job satisfaction.*
- (F) *References list 29 (2009-2021)*
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) FRANDY ISNAWAN
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN PT.BERKAH SENTOSA GARMINDO
- (C) XVII + 76 halaman, 2021, tabel 25; gambar 4; lampiran 6
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan Jenis riset yang digunakan adalah riset hypothesis testing. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada adalah 69 karyawan pada PT. Berkah Sentosa Garmindo. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- (F) Daftar Acuan 29 (2009-2021)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

MOTTO

*“Remember. if it was easy,
Everyone would do it!”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan
untuk mama saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaannya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Berkah Sentosa Garmino” Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Tji Siau Tjhiu selaku mama penulis serta Nelly Aneta, Very Irawan, dan Frengky Vernando selaku saudara kandung penulis, yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada Teman-teman kuliah khususnya Jennifer, Elizabeth, Jefry, Mario, Jose, William, Lisia, Carol, Vicsel, Shella, Ferry, Valerie, Hanz., Ray, Andy, Robanus dan Meliana yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.

8. Kepada Livio, Charles, Ocoball, Juan, Kevin, Vinsen, selaku teman-teman terdekat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan.
9. Kepada Verio, Raymond, Millenia, Julianto dan Nadhia selaku teman seperjuangan satu pembimbing penulis yang telah membantu memberikan informasi, pendapat serta dukungan.
10. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,
(Frandy Isnawan)

DAFTAR ISI

Table of Contents

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xixx
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	8
BAB II	9

LANDASAN TEORI	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	9
1. Lingkungan Kerja.....	9
2. Motivasi Kerja.....	10
3. Kompensasi.....	11
4. Kepuasan Kerja.....	11
C. KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL	12
1. Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	12
2. Kaitan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja	12
3. Kaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja	13
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	13
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	19
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
A. DESAIN PENELITIAN	22
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	22
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	23
1. Kepuasan Kerja.....	24
2. Lingkungan kerja.....	24
3. Motivasi Kerja.....	25
4. Kompensasi.....	25
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	26
1. Analisis Validitas.....	27
2 Analisis Reliabilitas	29
E. ANALISIS DATA	31
1. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model Evaluation</i>)	31
a. Coefficient of Determination (R^2)	31
b. Predictive Relavance (Q^2)	31
c. Path Coefficients.....	32
d. Effect Sizes (f^2).....	32
2. Pengujian Goodness of Fit Model (GoF).....	32

3. Pengujian Hipotesis (t-Test)	33
F. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	33
BAB IV.....	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	34
1. Jenis Kelamin	34
2. Umur.....	34
3. Lama Bekerja	35
B. DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN.....	36
1. Lingkungan Kerja.....	36
2. Motivasi Kerja.....	37
3. Kompensasi.....	38
4. Kepuasan Kerja.....	40
C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	41
D. HASIL ANALISIS DATA	41
1. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)	42
2. Hasil Pengujian Goodness of Fit (GoF)	44
3. Hasil Pengujian Hipotesis	45
E. PEMBAHASAN.....	47
BAB V	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. KESIMPULAN.....	50
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	50
1. Keterbatasan	51
2. SARAN	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kuesioner Awal Mengenai Kepuasan Kerja	5
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	15
Tabel 3.1 Skala Likert Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Lingkungan Kerja	25
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi Kerja	25
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Independen Kompensasi	26
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>	27
Tabel 3.7 Hasil Analisis Fornell-Larcker.....	28
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	28
Tabel 3.9 Hasil <i>Composite Reliability</i>	29
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Factor Loading</i>	30
Tabel 3.11 Kriteria Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja.....	38
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Kompensasi.....	39
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	41

Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>R Square</i>.....	42
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Q Square</i>.....	42
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i>.....	44
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Bootstraping</i>.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Keluhan Karyawan.....	5
Gambar 2.1 Model Penelitian	20
Gambar 4.1 Hasil Analisis Inner Model.....	43
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden.....	61
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
Lampiran 4 Hasil Pengujian Model Struktural.....	70
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Subjek Penelitian.....	73
Lampiran 6 Hasil Deskripsi Obyek Penelitian.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi pada saat ini sudah semakin canggih serta modern, sehingga mendorong dunia industri bisa menjadi lebih baik dan dapat berkembang secara pesat. Kemajuan teknologi saat ini, juga telah membuat para produsen untuk dapat berproduksi dengan kapasitas dengan jumlah yang besar. Namun munculnya pandemi Covid-19 di awal tahun 2020 menyebabkan adanya penurunan kinerja penjualan dan ekspor di berbagai negara. Menurut Sekretaris Jendral Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Rizal Tanzil Rakhman mengatakan, ekspor garmen periode Januari – Juni 2020 menurun 10.749 ton atau menurun sebesar 5,34% dibandingkan dengan jumlah ekspor tahun 2019 yang mencapai 201.410 ton pada periode yang sama (www.kontan.co.id, 2020).

Perkembangan pandemi Covid-19 di Indonesia juga berdampak pada berbagai macam sektor, salah satunya sektor industri tekstil, khususnya pakaian jadi. Suatu usaha yang didirikan dengan maksud bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal dan produktivitas yang tinggi serta memiliki mutu yang baik. Agar bisa mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan, serta mampu bertahan di masa pandemi Covid-19 saat ini sebuah perusahaan sangat memerlukan modal, sarana dan prasarana, teknologi dan sumber daya manusia (SDM). Adanya sumber daya manusia yang baik, akan memberikan manfaat yang baik pula bagi suatu perusahaan untuk bisa mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, pemilihan sumber daya manusia menjadi sangat penting dan harus selalu dikembangkan, keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena bagaimanapun juga proses berjalannya suatu perusahaan tidak akan bisa terlepas dari campur tangan manusia. Dengan ini bisa dikatakan bahwa, berhasil atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan sangat tergantung kepada manusia yang ada didalamnya. Sistem pemeliharaan dalam sebuah perusahaan yang tidak sesuai seperti kurangnya perhatian terhadap karyawan, gaji

yang rendah, tidak adanya motivasi terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang tidak menunjang dapat membuat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun.

Melihat dari keadaan dan fenomena di atas, tentunya perusahaan juga harus mampu mengarahkan setiap sumber daya manusia yang mereka miliki secara terarah, baik antara atasan dengan bawahan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sejak awal. Karena akan percuma jika perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik dan lengkap tetapi jika sumber daya manusia yang mengelolah tidak berkualitas, maka dapat dipastikan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak dapat di jalankan secara maksimal. Oleh sebab itu, penekanan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian khusus bagi pimpinan dalam kehidupan sebuah perusahaan.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini, maka produktivitas perusahaan pun juga bisa meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Paripurna, 2013) tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi. Karena kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan pada karyawan tersebut.

Dibalik itu, jika kepuasan kerja pada karyawan menurun, maka dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan, karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah, cenderung menganggap pekerjaan sebagai hal yang membosankan dan melelahkan, sehingga dapat membuat karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh sebab itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk dapat menilai faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja di perusahaan, karena dengan adanya rasa puas dalam bekerja terhadap karyawan kepada perusahaan. Maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi setiap anggota karyawannya, apabila lingkungan kerja nyaman, hubungan antar anggota

dan komunikasi didalam anggota team berjalan lancar maka kinerja yang dihasilkan tiap masing masing karyawan akan maksimal, namun sebaliknya, jika lingkungan kerja sudah dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat antar anggota team, maka yang terjadi adalah kejenuhan yang bisa membuat motivasi kerja mereka menurun dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dan sesuai dengan sistem nilai yang berada pada dalam dirinya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rasmi et al (2020), dan Qomairah (2018), dijelaskan bahwa memang kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja, karena motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, motivasi juga bisa muncul dari luar yang membuat seseorang tersebut tergerak dan ingin melakukan suatu hal atau mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robbins (dalam Noor, 2016), motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Duha (2016), mendefinisikan motivasi adalah hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Dan menurut Winardi (dalam Suryawan dan Andrew, 2013), motivasi adalah kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Qomairah (2018), Erlina (2019), dan Purnama et al (2019) menemukan fakta bahwa memang karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi karena motivasi kerja akan memberikan perasaan positif kepada mental karyawan.

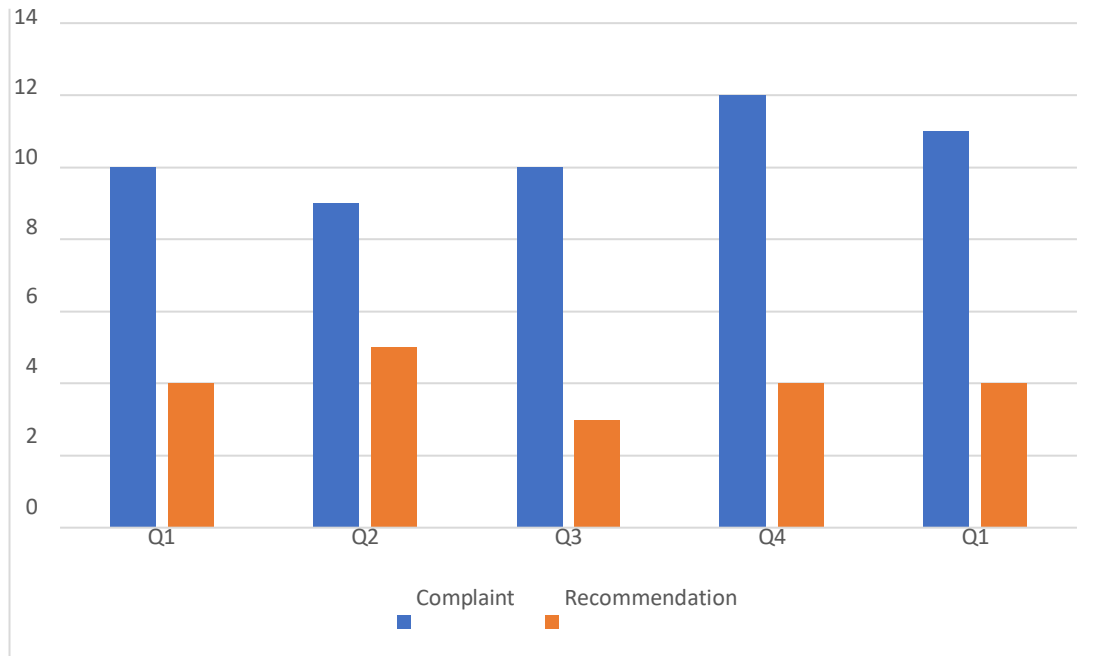
Selain dari lingkungan kerja dan motivasi kerja, kompensasi juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pada dasarnya, setiap karyawan yang bekerja ingin mendapatkan penghasilan untuk bisa memenuhi kebutuhan

hidupnya, kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu. Kompensasi finansial dan kompensasi bukan keuangan, kompensasi keuangan ada yang langsung dan ada juga yang tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung terdiri dari upah dan gaji karyawan termasuk juga insentif (komisi atau bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Semua bentuk kompensasi tersebut diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila diberikan dengan cara yang tepat. Menurut Marwansyah (dalam Dwijayanti dan Dewi, 2015). Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau imbalan kepada pegawai baik secara finansial maupun non-finansial yang layak dan adil kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai tepat dan adil, maka tingkat kepuasan pegawai akan meningkat sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya Menurut Notoatmodjo (2009) kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akan tetapi, bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai bisa saja menurun. Rasmi et al (2020), Qomairah (2018), Erlina (2019), dan Utama dan Surya (2019) dalam penelitian mereka juga menemukan bahwa memang karyawan yang memiliki persepsi positif mengenai kompensasi yang mereka terima cenderung lebih puas dalam bekerja karena mereka merasa apa yang mereka harapkan dalam bekerja dapat dipenuhi

PT. Berkah Sentosa Garmino adalah salah satu sebuah perusahaan berskala besar yang bergerak di dalam industri garmen yang proses produksinya mengubah bahan baku menjadi produk jadi (*finish good product*) yaitu mengubah bahan baku yang awalnya berupa kain menjadi produk pakaian jadi berupa kemeja dengan berbagai macam model dengan merek dagang Alesha, Virginia, Shafeena, Zelia, Arizona dan Capetown yang terletak di jalan Pantai Indah Utara, berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Berkah Sentosa Garmino, untuk bisa mencapai hasil produksi yang sudah ditargetkan sebelumnya, sangat bergantung

kepada kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalam perusahaan, agar bisa bersaing serta memenuhi permintaan pasar yang semakin beragam dan cermat dalam memilih produk, semakin berkualitas juga sumber daya manusia maka akan semakin memudahkan perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi dianggap penting untuk dapat mengatasi masalah masalah yang muncul, sehingga bisa memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan bisa mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan perusahaan. Dan apabila timbal balik dari perusahaan atas kinerja karyawan sudah maksimal, maka kepuasan kerja karyawan diyakini akan muncul dan produktifitas dapat terjaga.

Menurut data yang diperoleh peneliti pada karyawan PT. Berkah Sentosa Garmino terdapat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan, data ini ditunjukkan dari hasil keluhan karyawan selama 5 kuartal terakhir dimana pada setiap kuartal, pihak HRD dari PT. Berkah Sentosa Garmino merekap seluruh masukan dan keluhan dari karyawan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Keluhan Karyawan selama 5 kuartal terakhir

Dari grafik di atas, terlihat bahwa memang keluhan dari karyawan masih berada pada jumlah yang tinggi. Hal ini juga didukung dengan kuesioner awal yang disebarkan kepada karyawan dari PT. Berkah Sentosa Garmino sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kuesioner Awal Mengenai Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Respons	
	Ya	Tidak
Apakah sejauh ini anda merasa puas bekerja di perusahaan?	13	17

Dari pertanyaan singkat yang ditanyakan kepada 30 karyawan di PT. Berkah Santosa Garmino ditemukan bahwa memang 17 karyawan merasa tidak puas bekerja di PT. Berkah Sentosa Garmino dan hal ini memperkuat dugaan bahwa memang karyawan di PT. Berkah Sentosa Garmino sedang mengalami masalah ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Berkah Sentosa Garmino”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah yang muncul pada PT. Berkah Sentosa Garmino adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Berkah Sentosa Garmino
- b. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai harapan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan
- c. Motivasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan

- d. Pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu atau tidak sesuai harapan dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun

3. Batasan masalah

Adanya keterbatasan dalam penelitian baik dari segi waktu, dan tenaga maka penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga peneliti dapat lebih terarah dalam melakukan penelitiannya.

- a. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Berkah Sentosa Garmindo yang memiliki karyawan sejumlah 83 orang
- b. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan hanya terbatas pada lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.
- c. Keadaan yang dihadapi perusahaan akan disesuaikan dengan teori dan konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah di atas, yaitu antara lain:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmindo.

- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkah Sentosa Garmino.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi akademis

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya, terkait topik lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

- b. Bagi manajemen perusahaan

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan informasi, kritik dan saran terkait faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

- c. Bagi masyarakat

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat, terutama untuk masyarakat yang ingin membuka lapangan pekerjaan baru agar selalu tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, agar lapangan pekerjaan yang didirikan dapat berjalan dan berkembang seiring berjalannya waktu

DAFTAR PUSTAKA

<https://industri.kontan.co.id/news/kinerja-ekspor-sejumlah-perusahaan-garmen-tertekan-di-semester-i-2020>

Abdirahman, Hassan., Isse, H., Ilyasu-shiyanbade., Najeemdeen., Abidemi, B., & Binti, R. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*. 20(5). 76-81.

<https://www.doi.org/10.9790/487X-2005077681>

Afshar, S. H., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*. 4(1). 97-115.

<http://www.urmia.ac.ir/ijltr>

Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th edition*. United Kingdom: Kogan Page.

Anggi, Pratama. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal (BPPM) di kota bontang. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3(2). 351-362.
ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Aslan, I. (2017). Measuring job satisfaction, performance criteria and job life quality: bingol city banking case. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*. 5(4) 167-187.

<https://www.doi.org/10.25255/jbm.2017.5.4.167.187>

Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan I*. Expert:Yogyakarta

Duha, Timotius (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish: Yogyakarta.

Dwijayanti, Made Nensy; Dewi, A.A Sagung Kartika. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan

- Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 4, n. 12, dec. 2015. ISSN 2302-8912.
- Erlina, Neti. (2019). Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten musi banyuasin. *Jurnal Adminika Volume*. 5(2). ISSN : 2442-3343
- Handaru, W. A., Utomo, T., Sudiardhitha, I. K., (2013). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1). 117-135
- Ibinwangi, J. O., Chiekezie, O., & Comfort, N. C. (2016). Equity theory of motivation and work performance in selected south east universities. *Reiko International Journal Of Business And Finance*. 8(4). 1-9.
- Melhem, R., & Özgit, H. (2019). The mediating role of employee motivation on internal marketing and employee retention. *Ottoman Journal of Tourism and Management Research*. 4. 562-583.
<https://www.doi.org/10.26465/ojtmr.2018339528>
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 31, No 1.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Paripurna, I Gede Diatmika. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 2, n. 5, may 2013. ISSN 2302-8912.
- Purbasari, Rr N., & Septian, T. (2017). Factors influencing on employee performance of production department on the manufacturing food industry in Indonesia. *Polish Journal of Management Studies*. 16(2). 233-242.
<https://www.doi.org/10.17512/pjms.2017.16.2.20>

- Qomariah, N., Ardianti, F., & Wibowo, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 8(1) <https://www.doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Rahmawanti, P. N., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8(2). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ramayah, T., Hwa, C., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis*.
- Rasmi., Muis, M., & Pono, Maat. (2020). The impact of compensation, work environment, and commitment towards job satisfaction on private high school teachers performance in makassar city. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. 3(1). 82-100.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur. *13*(1). 40-45
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta : Andi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach Edisi 5*. New York: John Wiley & Sons
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Suryawan, Ian Nurpatia & Andrew, Richard. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 13. No 1
- Trisliatanto, A. Dimas. (2020). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: ANDI Offset

Wibowo (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Computech & Bisnis*, 119-127.

Wiradendi, C., Supriyati, Y., Purwana, D. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(5), 252-26

