

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA  
JAKARTA UTARA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : ADAM WILLIAM CHANDRA**

**NPM : 115180307**

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

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

**JAKARTA**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA  
JAKARTA UTARA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : ADAM WILLIAM CHANDRA**

**NPM : 115180307**

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

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

**JAKARTA**

**2022**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Adam William Chandra  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180307  
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN  
Alamat : Taman Meruya Ilir Blok B 11 No. 23,  
Kembangan, Jakarta Barat  
Telp. - 5850403  
HP. 087881088909

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, 18 Januari 2022



**ADAM WILLIAM CHANDRA**

#### 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.

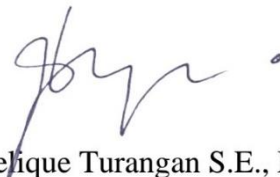
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ADAM WILLIAM CHANDRA  
NIM : 115180307  
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA  
JAKARTA UTARA

Jakarta, 17 Januari 2022

Pembimbing,



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

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

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ADAM WILLIAM CHANDRA  
NIM : 115180307  
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA  
JAKARTA UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komperhensif tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.
2. Anggota Penguji : - Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.  
- Mei Ie, S.E., M.M.

Jakarta, 7 Februari 2022

Pembimbing,



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

## ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**ECONOMY AND BUSINESS FACULTY**  
**JAKARTA**

- (A) ADAM WILLIAM CHANDRA
- (B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT ALTINDO MULIA, NORTH JAKARTA*
- (C) *XIV + 61 pages, 2022, 18 tables; 3 pictures; 6 attachments*
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract : This study aims to determine the effect of work environment, compensation, and motivation on employee job satisfaction at PT Altindo Mulia North Jakarta. The sample of this research is as many as 55 employees of PT Altindo Mulia North Jakarta. This study uses the analysis tool SmartPLS Version 3.0 and uses a questionnaire distributed via google form to the respondents. The results of this study are that there is a significant positive effect of compensation and motivation variables, while there is a positive but not significant effect of work environment variables on employee job satisfaction at PT Altindo Mulia North Jakarta.*
- (F) *References List 30 (2006-2021)*
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) ADAM WILLIAM CHANDRA
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA JAKARTA UTARA
- (C) XIV + 61 halaman, 2022, 18 tabel; 3 gambar; 6 lampiran
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Altindo Mulia Jakarta Utara. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan PT Altindo Mulia Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS Versi 3.0 dan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form* kepada para responden. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan secara statistik signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi sedangkan terdapat pengaruh secara positif tetapi secara statistik tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Altindo Mulia Jakarta Utara.
- (F) Daftar Acuan 30 (2006 – 2021)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **MOTTO**

“Masa depan adalah milik mereka yang menyiapkannya hari ini”



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Altindo Mulia Jakarta Utara”. 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 yang terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam melakukan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai dan 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 Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi 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. Kedua orang tua saya yang mendukung dan mendoakan saya dalam proses pengerjaan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada Teman-teman kuliah penulis, khususnya Calvin, Jonathan, Stefanus, Alex, Brilly, Ferdy, Christian dan Leonardo yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.
8. Kepada kekasih saya Pricyllia Effendi yang selalu setia mendukung, memberikan motivasi, dan membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

9. Kepada Glen dan Timmy selaku teman seperjuangan satu pembimbing penulis yang telah membantu memberikan informasi, pendapat, dan 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 sangat menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Januari 2022,



Penulis,  
(Adam William Chandra)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
5. Tujuan Penelitian .....	5
6. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori .....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Lingkungan Kerja .....	7
2. Kompensasi .....	8
3. Motivasi .....	9
4. Kepuasan Kerja .....	10
C. Kaitan Antar Variabel .....	10
1. Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja .....	10

2. Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	10
3. Motivasi dengan Kepuasan Kerja .....	11
D. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan .....	11
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Desain Penelitian .....	18
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	18
1. Populasi .....	18
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	19
3. Ukuran Sampel.....	19
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	19
1. Lingkungan Kerja .....	20
2. Kompensasi .....	20
3. Motivasi .....	21
4. Kepuasan Kerja.....	21
D. Analisis Validitas dan Reabilitas.....	22
1. Analisis Validitas .....	22
2. Analisis Reabilitas .....	24
E. Analisis Data.....	25
1. <i>Outer Model Analysis</i> .....	25
2. <i>Inner Model Analysis</i> .....	25
a. Analisis <i>R-Square</i> ( $R^2$ ).....	25
b. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	25
c. Analisis <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	26
d. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	26
e. Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	26
f. Pengujian Hipotesis.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	27
1. Jenis Kelamin.....	27
2. Usia .....	27

3. Lama Bekerja di PT Altindo Mulia.....	28
<b>B. Deskripsi Objek Penelitian .....</b>	<b>29</b>
1. Lingkungan Kerja .....	29
2. Kompensasi .....	30
3. Motivasi .....	31
4. Kepuasan Kerja.....	33
<b>C. Hasil Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
1. <i>Outer Model Analysis</i> .....	34
2. <i>Inner Model Analysis</i> .....	34
a. Analisis <i>R-Square</i> ( $R^2$ ).....	34
b. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	34
c. Analisis <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	35
d. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	35
e. Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	36
f. Pengujian Hipotesis.....	37
i. Uji Hipotesis Pertama .....	38
ii. Uji Hipotesis Kedua.....	38
iii. Uji Hipotesis Ketiga .....	39
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>39</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>41</b>
A. Kesimpulan .....	41
B. Saran .....	41
1. Bagi PT Altindo Mulia Jakarta Utara.....	41
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>46</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- 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 (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Kurniawan, D. DAFTAR PUSTAKA. Abdillah, W., & Jogiyanto.(2015). Partial Least Square (PLS). Yogyakarta. Andi Yogyakarta.

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Liadi, F. N., & Budiono, H. (2019). Pengaruh Dukungan Pendidikan, Sikap dan Efikasi Diri terhadap Intensi Kewirausahaan pada Mahasiswa Semester Satu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 447-455.
- Malhotra, N.K. (2010). Marketing research: an applied orientation. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nurdini, A. (2006). " CROSS-SECTIONAL VS LONGITUDINAL": PILIHAN RANCANGAN WAKTU DALAM PENELITIAN PERUMAHAN PERMUKIMAN. *DIMENSI (Journal of Architecture and Built Environment)*, 34(1), 52-58.
- 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*.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(11), 213.

- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Sryningsih, S. (2020). Analisis SDM, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 20(1), 90-97.
- Sunanto, S. (2016). PENGARUH PENETAPAN HARGA DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA APOTIK SUNFARMA TANGERANG SELATAN. *Inovasi*, 3(2).
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Willy Abdillah, J. H. (2015). Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

1. Nama : Adam William Chandra
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 7 Februari 2000
3. Alamat : Taman Meruya Ilir Blok B 11 No. 23, Kembangan, Jakarta Barat
4. Jenis Kelamin : Laki - laki
5. Agama : Buddha
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 087881088909
8. Email : [adam.115180307@stu.untar.ac.id](mailto:adam.115180307@stu.untar.ac.id)


### **PENDIDIKAN FORMAL**

1. 2018-sekarang : Universitas Tarumanagara
2. 2015-2018 : SMA KATOLIK ABDI SISWA
3. 2012-2015 : SMP KATOLIK ABDI SISWA
4. 2006-2012 : SD KATOLIK ABDI SISWA

## Turnitin Originality Report

Processed on: 17-Jan-2022 14:11 WIB  
 ID: 1742874588  
 Word Count: 8178  
 Submitted: 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,  
 DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
 KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA JAKARTA  
 UTARA By Sm Adam William Chandra



(Lerbin R. Aritonang R.)  
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
11%	Internet Sources: 11% Publications: 3% Student Papers: N/A

1% match (Internet from 13-Sep-2021)

<http://etheses.uin-malang.ac.id/24212/1/16510200.pdf>

1% match (Internet from 24-Nov-2021)

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13206/8080>

1% match (Internet from 22-Jul-2018)

[http://eprints.uny.ac.id/29166/1/MohammadIndraAlamsyah\\_10408141036.pdf](http://eprints.uny.ac.id/29166/1/MohammadIndraAlamsyah_10408141036.pdf)

1% match (Internet from 21-May-2020)

<https://www.scribd.com/document/366620875/Revisi-Skripsi-Bab-i-II-III>

1% match (Internet from 28-Oct-2021)

[http://repository.untar.ac.id/13368/1/bukti%20penelitian\\_10191031\\_10A210730.pdf](http://repository.untar.ac.id/13368/1/bukti%20penelitian_10191031_10A210730.pdf)

1% match (Internet from 07-Sep-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/225825837.pdf>

1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%201.pdf>

1% match (Internet from 01-Jul-2021)

<http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/download/3472/3209/>

1% match (Internet from 24-Jul-2021)

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1827/3/25169011%20-%20bab%202.pdf>

1% match (Internet from 12-Sep-2021)

<http://lib.unnes.ac.id/45137/1/SKRIPSI%20PALUPI%20FITRIAMALISA%20FIX%20scan%20-%20New%20Palupi.pdf>

1% match (Internet from 04-Nov-2021)

<https://dinastirev.org/JIHP/article/download/676/443/>

1% match (Internet from 25-Feb-2021)

<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?>

[article=1284731&title=Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan+Kepuasan+Kerja+dan+Motivasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Top+Yummy+di+Jak](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1284731&title=Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan+Kepuasan+Kerja+dan+Motivasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Top+Yummy+di+Jak)

SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ALTINDO MULIA JAKARTA UTARA DIAJUKAN OLEH : NAMA : ADAM WILLIAM CHANDRA NPM : 115180307 SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2022 **BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah** Setiap perusahaan memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Perusahaan dapat mencapai tujuan atau target tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak sumber daya yang penting, tetapi menurut Sunarta (2019) Sumber daya manusia adalah satu – satunya faktor yang penting dalam perusahaan untuk menunjukkan keunggulannya dan merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan, begitu juga dengan bagaimana pengelolaannya. Dalam menghadapi tantangan dalam situasi pandemi seperti saat ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dimanfaatkan sebaik – baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menyusun strategi untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini dibutuhkan kerjasama antara perusahaan dan karyawannya, yang akan menjalankan tugas demi mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan bersama. Untuk itu maka perusahaan perlu memperhatikan hal – hal yang dapat memacu karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaannya demi tujuan tersebut. Peneliti akan menguji beberapa variabel yang dinilai dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawan. Menurut Pawirosmarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) Secara keseluruhan, kepuasan kerja seorang individu adalah jumlah kepuasan kerja atau setiap pekerjaan dikalikan dengan tingkat kepentingan suatu pekerjaan. Sebuah kepuasan atau ketidakpuasan dari individu dengan pekerjaannya adalah sesuatu yang bersifat pribadi yang bergantung pada bagaimana ia mempersiapkan kecocokan atau konflik antara keinginannya dengan hasilnya. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa rasa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai rasa senang dalam mencapai suatu hal yang penting nilai pekerjaan. Untuk melihat kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan layanan yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan, peneliti ingin mengetahui apakah upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan pegawainya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, dan kinerja. Kerja yang baik dalam hubungan transaksional melibatkan dua pihak yaitu perusahaan dan pegawainya, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi perusahaan dan pegawainya, begitu juga kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana tingkat produktivitas perusahaan. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana perusahaan memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan perusahaan sehingga yang terjadi kolaborasi antara perusahaan dan pegawai yang menciptakan komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting bagi pegawai dan perusahaan. Menurut Lestary dan Chaniago (2017) Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan produktivitas karyawan. Maka dari itu peneliti menilai setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawannya