

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MITRASAMAYA SEJATI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: APRILIA RIAHTA MILLENIA SINURAYA

NPM: 115180580

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MITRASAMAYA SEJATI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: APRILIA RIAHTA MILLENIA SINURAYA

NPM: 115180580

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Aprilia Riahta Millenia Sinuraya
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180580
Program Studi : S.1 JURUSAN MANAJEMEN
Alamat : Jl. Madukara No. 8 RT 07/RW 02
Kel. Makasar, Kec. Makasar, Jakarta Timur
Telp. - _____
HP. 085155088418

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, 7 Januari 2022



Aprilia Riahta Millenia S.

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 : Aprilia Riahta Millenia Sinuraya
NIM : **115180580**
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : **Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Mitrasmaya Sejati

Jakarta, 7 Januari 2022

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Aprilia Riahta Millenia Sinuraya
N. P. M. : 115180580
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Mitrasmaya Sejati

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 27 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Frangky Slamet, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Sanny Ekawati S.E., M.M.
- Yenny Lego, S.E., M.M.

Jakarta, 28 Januari 2022

Pembimbing,



(Sanny Ekawati, SE., MM)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) APRILIA RIAHTA MILLENIA SINURAYA

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE WORK SATISFACTION OF PT MITRASAMAYA SEJATI*

(C) xvii + 74 Pages, 22 Tables, 8 Pictures, 1 Formula, 17 Attachment

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of work environment and compensation on employee work satisfaction of PT. Mitrasamaya Sejati. This research is a descriptive study using quantitative data and sampling technique with purposive sampling method used by limiting the research object to certain criteria. The sample of this research is as many as 57 respondents. Data analysis using inner and outer model test (SEM-PLS) which is processed using SmartPLS software version 3.3. The results of this study indicate that: 1) the work environment and have a positive and significant effect on employees work satisfaction of PT. Mitrasamaya Sejati; 2) compensation have a positive and significant effect on employees work satisfaction of PT. Mitrasamaya Sejati.*

(F) *Keywords: Work Environment, Compensation, Work Satisfaction*

(G) *51 References*

(H) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) APRILIA RIAHTA MILLENIA SINURAYA
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRASAMAYA SEJATI
- (C) xvii+74 halaman, 22 Tabel, 8 Gambar, 1 Rumus, 17 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitrasamaya Sejati. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan menggunakan data kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yang digunakan dengan membatasi obyek penelitian dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji *inner dan outer model* (SEM-PLS) yang diolah menggunakan software SmartPLS versi 3.3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitrasamaya Sejati.
- (F) Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja
- (G) 51 Referensi
- (H) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

“ORA ET LABORA”

Karya ini saya persembahkan untuk:
Saya sendiri,
Seluruh keluarga,
Semua teman perjuangan,
Pembimbing dan seluruh pengajar yang saya hormati.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-Nya selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Ketika menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa kesulitan dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan adanya bimbingan dosen dan panduan penulisan skripsi serta dorongan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati, S.E., M.M. yang telah bersedia memberikan bimbingan, motivasi, waktu serta tenaga yang sangat membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E., M.M., selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Kombes Pol. (Purn) Drs. Darman Sinuraya, (+) Rita Ester Br. Ginting, Sandhika Sinuraya dan Yukhe Prameswari, Floren Sinuraya dan Rafela Andri Kusuma serta Sakha dan Tanaka selaku ayah, ibu, kakak kandung dan ipar serta keponakan saya dan seluruh keluarga besar Sinuraya yang senantiasa memberikan dukungan berupa, motivasi, kasih sayang dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

7. Riffulin, Timothy, Rayhan, Violin, Nuraini, Siti, Adira, dan yang lainnya yang menemani, memotivasi dan menghibur penulis ketika proses penyusunan skripsi ini.
8. BTS (Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung dan Jeon Jungkook) yang menemani dan menghibur penulis dengan karya mereka selama penyusunan skripsi.
9. Kepada teman bimbingan Lusiana dan lainnya yang turut membantu dalam penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari tata bahasa, penyusunan dan isi, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, pemberian kritik dan saran akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 05 Januari 2022

Penulis,

Aprilia Riahta Millenia Sinuraya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah.....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
2. Lingkungan Kerja	11
3. Kompensasi.....	12
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	13

1.	Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	13
2.	Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	13
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN.....	14
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	20
BAB III METODE PENELITIAN		23
A.	DESAIN PENELITIAN	23
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	23
1.	Populasi.....	23
2.	Teknik Pengambilan Sampel	24
3.	Ukuran Sampel	24
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	24
1.	Kepuasan Kerja.....	25
2.	Lingkungan Kerja	26
3.	Kompensasi.....	27
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	28
1.	Uji Validitas	28
2.	Uji Reliabilitas	29
1.	Hasil Uji Validitas	30
2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	32
E.	ANALISIS DATA	33
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
2.	Uji Relevansi Prediksi (Q^2).....	33
3.	Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	33
4.	Uji Hipotesis	34
5.	Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		36
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	36
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	39
1.	Kepuasan Kerja.....	39
2.	Lingkungan Kerja	40
3.	Kompensasi.....	41

C. HASIL ANALISIS DATA	43
1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
2. Hasil Uji Relevansi Prediksi (Q^2)	43
3. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	44
4. Pengujian Hipotesis	44
5. Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2).....	47
D. PEMBAHASAN	48
BAB V PENUTUP	50
A. KESIMPULAN.....	50
B. KETERBATASAN PENELITIAN	50
C. SARAN.....	50
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	74

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyaturrido *et al.* (2021, Februari). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 2(2), 7-15. <http://dx.doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Alarcon *et al.* (2021). The Impact Of Work Environment On The Productivity And Job Satisfaction Of The Employees In BPO Companies In Quezon City. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(1), 125-143.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 24-37.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017, December). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69-77. <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j-v1i1.4524>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management Sixteenth Edition*. New York: Pearson.
- Febriani *et al.* (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Aparatur Sipil Negara Pengadilan Negeri Surakarta Kelas 1A Khusus). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 332-345.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair *et al.* (2011). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair *et al.* (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications.
- Hair *et al.* (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hartono *et al.* (2021, Maret). The Effect Of Compensation and Motivation On Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabels at Hotel XYZ in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153-166.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operation Management* . England: Pearson.
- Henseler, J. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3), 528-537. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Husain *et al.* (2019). The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Loads On Work Satisfaction And Its Impact On Employee Loyalty Of Production Part Cv. Bahari Tegal Bakery. *Journal of Management*, 1-10.
- Iqbal *et al.* (2021, July 31). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education*

Management and Social Science, 2(5), 842-871.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>

Juliarti *et al.* (2018, March). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 09(03), 20553-20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.

Lestari *et al.* (2018, December 3). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(11), 1572-1580. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i11/5280>

Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.573>

Luz *et al.* (2018). Organizational Commitment, Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestao*. 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>

Nazir, M. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.

Pawirosumarto, *et al.* (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Permadi *et al.* (2019). The Impact of Compensation and Work Environment Satisfaction to Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258. <https://www.researchgate.net/publication/331036402>

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, Jawa Timur: Zifatama Publisher.

- Purwaningsih *et al.* (2020, Maret). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 106-117.
- Ramlah *et al.* (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 10(4), 117-127. <https://doi.org/10/20525.ijrbs.v10i4.1206>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020, Maret). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4698>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior - Canadian Edition*. Canada: Pearson.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 2-12. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Scienses (JEHSS)*, 2(1), 74-82. <https://doi.org/10.34007/jehss/v2i1.55>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suifan, T. S. (2019). The Effects Of Work Environmental Factors On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Work Motivation. *Verslas: Teorija Ir Praktika / Business: Theory And Pract*, 456-466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wardah, & Konadi, W. (2021, Juli). Effect Of Compensation, Work Culture And Career Development On Job Satisfaction Of Regional Development Planning Board Employees (Bappeda) Bireuen Regency. *Jurnal Kebangsaan*, 10(20), 1-10.
- Werther, W. J., & Davis, K. (2016). *Human Resources and Personal Management, Fifth Edition*. Boston, USA: McGraw-Hill.
- Wibowo *et al.* (2019, Desember). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 370-382.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017, November). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, XXII(3), 466-485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Aprilia Riahta Millenia Sinuraya

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Katolik

Tempat/ Tanggal Lahir : Kupang, 18 April 2000

Alamat : Jl. Madukara No. 8, Jakarta Timur

Riwayat Pendidikan : 2018 – Sekarang Universitas Tarumanagara
2014 – 2017 SMA Seruni DBPI
2011 – 2014 SMP Santo Markus II
2005 – 2011 SD Santo Markus I
2003 – 2005 TK Purwarini

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

1/15/22, 11:07 AM

Turnitin

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

Similarity Index	3%
Similarity by Source	
Internet Sources:	3%
Publications:	6%
Student Papers:	N/A

Turnitin Originality Report

Processed on: 15-Jan-2022 11:06 WIB
ID: 1742005474
Word Count: 5984
Submitted: 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITRASAMAYA SEJATI By Sm Aprilia Riahta Millenia Sinuraya

1% match (Internet from 26-Jan-2021)
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1087078&title=Pengaruh+Motivasi+dan+Kompensasi+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+Perseron+Terbatas+Digitdata+Terminal>

1% match ()
[Rafidah, Nuri Amalia. "TA : Pengaruh Work-Family Conflict dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pekerja Wanita di Kota Surabaya", 2020](#)

1% match ()
[Afriliyan, Iradoni. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PDAM KABUPATEN PONOROGO", 2018](#)

1% match (Internet from 03-Mar-2019)
https://mafiadoc.com/pengaruh-hubungan-interpersonal-dan-lingkungan-kerja-terhadap-_59df2a5f1723dd82c9863758.html

SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITRASAMAYA SEJATI DIAJUKAN OLEH: NAMA: Aprilia Riahta Millenia Sinuraya NPM: 115180580 PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah **Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitas dan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap perusahaan di dunia.** Perusahaan dibuat dengan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan perusahaan dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia sehingga manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Hersona dan Sidharta (2017) menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dengan perspektif ini perusahaan seharusnya menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga sehingga harus dikelola secara berkelanjutan dengan lebih baik. **Akan tetapi, konteks karyawan dalam perspektif perusahaan sering menganggap bahwa karyawan hanya sebatas kumpulan orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan organisasi** (Siregar, 2019). Perspektif perusahaan seperti itulah yang membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan. Padahal, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan semakin loyal dan bersemangat untuk memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap atau respon afektif yang ditampilkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2014). Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan yang merupakan kewajibannya, lalu menerima haknya, maka karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja. Terdapat beberapa teori yang membahas mengenai faktor kepuasan kerja seperti, teori ketidakesesuaian (Porter, 1961), teori dua faktor (Herzberg, 1959) dan teori keadilan (Zaleznik, 1958). Penelitian ini menggunakan teori dari Frederick Herzberg (1959) yaitu **teori dua faktor (Two Factor Theory)**. Teori ini disebut **dua faktor** terdiri dari dua faktor yaitu: Motivators dan Hygiene Factors. Motivators atau faktor kepuasan (satisfier) adalah faktor yang memicu kepuasan kerja karyawan seperti, pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemajuan dan lainnya. Sedangkan Hygiene Factors atau faktor ketidakpuasan (dissatisfier) adalah faktor yang memicu ketidakpuasan kerja karyawan seperti, lingkungan kerja, gaji dan bonus, serta hubungan dengan rekan kerja dan dengan atasan. Berdasarkan teori tersebut, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun hanya di pilih lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel eksogen karena peneliti ingin mengetahui apakah benar lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat memicu ketidakpuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Nitsemto, 2015). Lingkungan kerja yang diperhatikan dan dikelola dengan baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyani & Iriyanto (2020) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun sebuah penelitian yang dilakukan terhadap 102 pustakawan di universitas Nigeria mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Dalam penelitian tersebut, dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terkuat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, jika faktor ini cukup diperhatikan, akan ada peningkatan kepuasan kerja di antara pustakawan di universitas Nigeria (Anasi, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anasi, Alarcon et al. (2021) juga mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini telah menetapkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan positif akan menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan puas. Tidak hanya lingkungan kerja, terdapat variabel lain yang turut berperan dalam kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Dessler (2018) adalah semua bentuk penghargaan yang muncul karena kontribusi karyawan dan dibayarkan oleh perusahaan. Kompensasi di mata karyawan adalah alat untuk bertahan hidup secara ekonomis sehingga memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan begitu pun sebaliknya (Lamminar & Saragih, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) mengemukakan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Hartono et al. (2021) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Hotel XYZ. Jika kompensasi diberikan dengan tepat, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan. PT. Mitrasamaya Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan yang menjalankan usahanya dengan melakukan impor alat kesehatan yang didistribusikan kepada rumah sakit, laboratorium atau pun klinik di seluruh Indonesia. Perusahaan ini berfokus di Kembangan, Jakarta Barat dengan total karyawan sebanyak 60 orang. Perusahaan ini memasarkan produk secara langsung oleh karyawan perusahaan kepada pembeli. Karyawan yang berhasil menjual alat kesehatan akan mendapatkan bonus atau insentif dari perusahaan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan sehingga dapat menjual lebih banyak alat kesehatan. Namun, bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan menurut karyawan belum sesuai dengan hasil kerja mereka sehingga mereka merasa kurang puas atas hal tersebut. Berbanding terbalik dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan mengenai kompensasi yang diberikan, karyawan PT. Mitrasamaya Sejati merasakan kepuasan kerja dari sisi lingkungan kerja di perusahaan, mereka merasa nyaman dan aman selama bekerja di perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut dan adanya perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu maka