

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MITRA ANDALAN VALASINDO**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: EVELYN TIRTOWALUYO

NIM: 115180436

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT MITRA ANDALAN VALASINDO**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: EVELYN TIRTOWALUYO

NIM: 115180436

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Evelyn Tirtowaluyo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180436
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : Apartemen Teluk Intan Tower Sapphire Unit 15 AU
Telp. -
HP. 081285063306

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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, 22 Desember 2021.



Evelyn Tirtowaluyo

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 : EVELYN TIRTOWALUYO
NIM : 115180436
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
MITRA ANDALAN VALASINDO

Jakarta, 21 Desember 2021
Pembimbing,


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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Evelyn Tirtowaluyo
NIM : 115180436
PROGRAM / JURUSAN : S1 / Manajemen Bisnis
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITRA
ANDALAN VALASINDO

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. **Ketua Penguji** : - Dra. Yusbardini, M.E.
2. **Anggota Penguji** : - Joyce Angeliqye Turangan, S.E., M.Pd.
- Sanny Ekawati, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2022
Pembimbing,


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

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) EVELYN TIRTOWALUYO (115180436)

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION AT PT MITRA ANDALAN VALASINDO*

(C) *XVI + 94 Pages, 22 Tables, 6 Picture, 6 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract : The purpose of this study is to determine motivation, work environment, and compensation can affect employee job satisfaction at PT. Mitra Andalan Valasindo. Convenience sampling method was used by distributing online questionnaires which were then processed using smartPLS-SEM. The sample of this research is 50 employees or all employees who work at PT. Mitra Andalan Valasindo. The results of this study are motivation and work environment are positive and significant effect of job satisfaction, but compensation is a positive and insignificant effect of employees job satisfaction at PT. Mitra Andalan Valasindo.*

(F) *Reference list 35 references (1967-2021)*

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

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) EVELYN TIRTOWALUYO (115180436)

(B) PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITRA ANDALAN
VALASINDO

(C) XVI + 94 Halaman, 22 Tabel, 6 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Metode *convenience sampling* digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online yang kemudian diolah menggunakan smartPLS-SEM. Sampel dari penelitian ini adalah 50 karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kompensasi merupakan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

(F) Daftar Acuan 35 acuan (1967-2021)

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

HALAMAN MOTTO

*“Therefore do not worry about tomorrow, for tomorrow will worry about itself.
Each day has enough trouble of its own”.*

Matthew 6:34

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:
 Saya sendiri,
 Seluruh keluarga,
 Seluruh rekan seperjuangan,
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo” dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd. yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E, MM., Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Freddy Antono, Liau Cai Hong, dan Sherlyn Tirtowaluyo selaku ayah, ibu dan adik kandung saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Sherly, William, Adrian, Steven, Graciella, Novita, Vincent dan Evans yang selalu menghibur, menemani, dan memotivasi penulis dengan sangat baik.

8. Kepada seluruh anggota grup untarian yang selalu mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman bimbingan Atalya, Fransiska, Tania dan Timmy yang turut membantu dalam penyusunan skripsi.
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 penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Desember 2021

Penulis,
(Evelyn Tirtowaluyo)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
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.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	8
1. Motivasi.....	8
2. Lingkungan Kerja.....	8
3. Kompensasi.....	9
4. Kepuasan Kerja.....	10

C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	11
1. Motivasi dengan kepuasan kerja	11
2. Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	11
3. Kompensasi dengan kepuasan kerja.....	12
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	13
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	20
BAB III	23
METODE PENELITIAN.....	23
A. DESAIN PENELITIAN.....	23
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	23
1. Populasi.....	23
2. Teknik Pemilihan Sampel	24
3. Ukuran Sampel.....	24
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	25
1. Motivasi	25
2. Lingkungan Kerja	26
3. Kompensasi.....	27
4. Kepuasan Kerja.....	28
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	31
E. ANALISIS DATA	33
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	34
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	34
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	36
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	37
1. Jenis Kelamin.....	37
2. Umur	38
3. Pendidikan Terakhir.....	38
4. Lama Bekerja	39
B. DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN.....	40
1. Motivasi	40

2. Lingkungan Kerja	42
3. Kompensasi	43
4. Kepuasan Kerja	44
C. HASIL ANALISIS DATA.....	45
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	45
2. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	45
3. Hasil Pengujian Hipotesis	48
D. PEMBAHASAN	49
BAB V	53
KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
A. KESIMPULAN	53
B. SARAN	53
1. Bagi Perusahaan.....	53
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	76

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., SOS, S., AB, M., & Adiba, F. (2020). Effect of Job Characteristics and Motivation on Employee Job Satisfaction of PT. Bank State Savings (Persero) Branch Office Malang-Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 126-133.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Endri, E. (2020). Motivation and the Millennial Generation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, www.ijicc.net, 13(6).
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.
- Garson, G. D. (2016). Partial least square: Regression and structural equations models. North Carolina State University, USA: School of public & international affairs.
- GUMIWANG, S. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Shared Services Departement Head Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 3(1), 1-12.

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- 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*.
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- 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
- 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.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20(4), 369-390.
- Husaini Abdullah, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEALER HONDA GRONGGRONG KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Real Riset*, 2(3).
- Ladiwal, D. O. (2020). The Effect of Compensation on Job Satisfaction. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(2), 1557–1560.
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation*. Essex: Pearson.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619

- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya-Gempol branch). *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 18(2), 231-240.
- 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*.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV ENGGAL JAYA SEMARANG). *Solusi*, 16(4).
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3405-3437.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Seidy, M., & Roring, F. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sudarno, P., & Sukmaningrum, D. (2016). Effect of compensation, motivation and organizational climate on employee satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Gedangan-Sidoarjo. International Journal of Business and Management*, 11(2).
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline

on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.

Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya*, 1(1), 13.

Syamsulhaq, S., Suddin, A., & Widajanti, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 13(2).

Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.

Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69.

Wetzels, Martin, Gaby Odekerken-Schröder, and Claudia Van Oppen. "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration." *MIS quarterly* (2009): 177-195.

Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.

Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Evelyn Tirtowaluyo
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Juni 2000
3. Alamat : Apartemen Teluk Intan, Tower Sapphire Unit 15 AU
Jakarta Utara, 11450
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Katolik
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 081285063306
8. Email : evelyn.115180436@stu.untar.ac.id

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2018-sekarang : Universitas Tarumanagara
2. 2015-2018 : SMA PUSAKA ABADI
3. 2012-2015 : SMP PUSAKA ABADI
4. 2006-2012 : SD PUSAKA ABADI

Turnitin Originality Report

Processed on: 12-Dec-2021 09:37 WIB
ID: 1734481866
Word Count: 14480
Submission: 1

(Larini R. Ardiyanti R.)
Manajemen Libang FE UNTAR

Table with 2 columns: Similarity Index (10%), Similarity by Source (Largest Source: 1%, Publication: 7%, Student Report: 92%)

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MITRA ANDALAN WALASINDO By Sm Evelyn Titowaluyo

- 3% match (Intersect from: 14-Dec-2021)
3% match (Intersect from: 23-Feb-2021)
1% match (Intersect from: 02-Nov-2020)
1% match (Intersect from: 20-Jul-2018)
1% match (Intersect from: 04-Oct-2021)
1% match (Intersect from: 14-Dec-2021)
1% match (Intersect from: 12-Oct-2021)
1% match (Intersect from: 14-Jul-2020)
1% match (Intersect from: 02-Mar-2020)
1% match (Intersect from: 03-Jun-2021)

SIKAP PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MITRA ANDALAN WALASINDO DIJALUKAN OLEH: NAMA: EVELYN TITOWALUYO NPM: 115180416 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT DUNA MENCAKUPI GILAR SARAGINA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TRUJUMNAGARA JAKARTA, 2021 BAB 2 PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah: Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada di dalam perusahaan, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka sulit untuk perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sudarna, Priyono, dan Sukarnaningrum (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kemampuan kinerja individu, produktivitas, loyalitas, dan sebagainya. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Herzberg (1959), kepuasan kerja adalah motivasi, motivasi merupakan pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, sehingga seseorang memiliki energi untuk mengerjakan tugasnya tanpa adanya paksaan dari atasan lain. Menurut Herzberg (1959), kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya. Menurut Herzberg (1959), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai akan membuat karyawan juga merasa nyaman bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh karyawan juga dapat terlaksana dengan baik dan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prosser dan Ryan (2011) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat mempengaruhi sikap.